

CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1781 de 2013

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL LATU

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE ADUANAS (AFA)

UNIÓN TRANS DEL URUGUAY

FUNCIONARIOS DE EMUCAR

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 4 de setiembre de 2013

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Fernando Amado, Presidente y Raúl Olivera, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes María del Carmen Pereira de Onoratto, Luis Puig, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

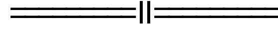
Delegado de Sector: Señor Representante Pablo D. Abdala.

Invitados: Por los funcionarios del LATU, Arsenio Santa Marta, Presidente; Sandra Riella, Secretaria; Gonzalo Useta, Vocal; Alejandra Sellanes, Delegada de Área y Fabiana Rey, afiliada al Sindicato.

Por los funcionarios de la Aduana, Basilio Pintos, Secretario General; Carmen Pérez y Gabriela García.

Por la Unión Trans del Uruguay profesora Collette Richard, Presidenta; Ana Laura Fiorito y Johanna Wolkekind, Secretarias.

Por los funcionarios de EMUCAR, Manuel Sequeira, Ana Geraldina Dos Santos, Jessica Natalia Corú Terán, Dumont González, Leonardo González, Leonardo Gervikas y Carlos Lapuente.



SEÑOR PRESIDENTE (Amado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Es un gusto para la Comisión de Legislación del Trabajo recibir a la delegación de la Asociación de Trabajadores del LATU integrada por su Presidente, el señor Arsenio Santa Marta; por su Secretaria, señora Sandra Riella; por la afiliada, señora Fabiana Rey; por la delegada de área, señora Alejandra Sellanes, y por el vocal, señor Gonzalo Useta, quienes oportunamente habían enviado una solicitud de audiencia para hacer una planteo de tipo laboral. Estamos a la orden para escucharlos.

SEÑOR USETA.- Antes que nada, quiero agradecer a la Comisión por habernos recibido.

Queremos contarles lo que entendemos, y entiende el país, que es el Laboratorio Tecnológico del Uruguay, pues hace al motivo de nuestra concurrencia aquí.

El Laboratorio Tecnológico del Uruguay es una institución que ya tiene cuarenta y ocho años de creada, cuyo fin principal, por ley, primeramente fue el control de todos los productos de exportación, sobre todo de las cadenas principales, como la cárnica y la láctea. Allí se hace el control y la certificación de esos productos, que son fundamentales en la cadena productiva del país, y básicamente lo que es la transferencia tecnológica de la industria para el aporte de valor agregado.

El LATU ha crecido mucho y no solo en número de funcionarios sino también en la complejidad de tareas que desarrolla, sobre todo porque ha fomentado y aportado a pequeñas y medianas empresas y ha permitido el desarrollo de nuevos productos en áreas de alimentos que anteriormente no estaban desarrolladas. La diversidad de tareas también ha generado una diversidad de técnicos que hoy están en el Laboratorio, que en un principio estaban más focalizados a las áreas químicas y de ingeniería pero hoy se han diversificado en prácticamente todas las ciencias como la ingeniería, la arquitectura, la biología, la bioquímica, etcétera, con lo cual existe una complejidad muy importante en cuanto a la estructura de funcionarios.

Hoy nos encontramos en una situación en la cual los funcionarios nos estamos viendo sometidos a una serie de reestructuras internas que, si bien comenzaron a fines de 2004 o comienzos de 2005, han llevado al Laboratorio a focalizar -lo entendemos así- muchas de sus inversiones en otras áreas que no son netamente las tecnológicas. Cuando hablo de tecnología me refiero a las áreas que están transfiriendo todo el conocimiento a las industrias cárnicas, lácteas, etcétera, y esas inversiones están siendo derivadas hacia otras áreas que no eran comúnmente las que el Laboratorio llevaba adelante; básicamente son inversiones edilicias que hoy se pueden ver en el predio del Laboratorio. Nosotros entendemos que esto ha ido en desmedro de otras inversiones, por ejemplo, en las plantas piloto, que son estructuras muy importantes y únicas en el país que permiten llevar adelante las transferencias tecnológicas con las industrias. De hecho, en la institución hay plantas piloto que se han desmantelado, por ejemplo la de lácteos, la de frutas y hortalizas -que está siendo reestructurada y achicada- y también la de los cárnicos y la de los cueros, lo cual ha generado un desmedro en el servicio que estamos brindando como institución a la industria.

Las plantas piloto son plantas a una escala más pequeña en las que se pueden desarrollar productos y procesos nuevos por lo que permiten experimentar para luego llevar los procesos a una escala mayor, a nivel industrial. Muchas industrias no tienen la capacidad de poder experimentar en sus líneas de producción; entonces llevan esos procesos al LATU para poder mejorar los productos y darles valor agregado; inclusive, de esta manera pueden implementar nuevos ingredientes o compuestos de los productos. Las plantas piloto también son utilizadas por algunos industriales para elaborar productos

que luego serán vendidos o que llevan parte de su proceso en la industria. En su momento estas plantas piloto fueron creadas con equipos que fueron donados, únicos en el país, pero después el LATU adquirió nuevos equipos. Este Laboratorio es único en cuanto a la diversidad de ofertas que tiene para la industria porque, reitero, tiene plantas piloto de cueros, cárnicas, etcétera.

SEÑOR PUIG.- La consulta es por el desarrollo que se hizo acerca de las plantas piloto. ¿O sea que el LATU no se limita a un control de calidad sino que, inclusive, lleva adelante un desarrollo y una contribución al desarrollo productivo?

SEÑOR USETA.- El artículo 164 de la Ley N° 13.640 hace referencia a los cometidos de la institución. Entre otros, allí se menciona el de "Realizar investigaciones y estudios con el fin de mejorar las técnicas de elaboración y proceso de las materias primas y desarrollar el uso de materiales y materias primas de origen local o más económicos y el aprovechamiento de subproductos", aparte de otros cometidos que también están volcados a la transferencia tecnológica. Esto quiere decir que la capacidad de los técnicos del Laboratorio debe estar a la par de la industria para poder mejorar y optimizar un producto, un proceso; eso es lo que se está haciendo en cuanto a transferencia tecnológica. Este es el cometido básico del LATU, además de generar certificados, por ejemplo, para el comprador del exterior que pide que se avale la calidad de productos que deban cumplir determinadas características de parámetros.

Además de eso, el LATU también hace vuelco de tecnología hacia la industria y lleva a cabo el control de productos que están en admisión temporaria, es decir, que se importan, que pasan a la cadena productiva y que luego se exportan. Estos productos, como el azúcar, la lana, sufren chequeos por parte del Laboratorio que aseguran su calidad y son certificados. Las plantas piloto apuntan básicamente a mejorar un producto de un exportador o a desarrollar nuevos; de hecho, permanentemente se desarrollan nuevos productos sobre todo en lo que tiene que ver con la industria alimentaria y que no siempre son para exportar sino para vender en el mercado interno.

Siguiendo un poco la idea, si bien las inversiones son tangibles, se pueden ver. Entonces, lo que hoy queremos trasmitir desde aquí es una pérdida que para nosotros es mucho más importante y que es la del capital humano dentro de la institución. Nada de lo que se habló aquí sobre transferencia tecnológica es posible si no tenemos un capital humano técnico capacitado que realmente pueda responder a las necesidades de la industria. Hoy, el Laboratorio se encuentra en una situación en la cual está reemplazando un importante capital humano a un ritmo interesante. De hecho, hemos perdido muchos referentes técnicos en determinadas áreas como la de "packaging", la de ensayo de materiales y la de cárnicos. Son referentes que no han sido reemplazados, por lo que hoy el LATU no tiene respuesta -por lo menos no de la forma en que debería tenerla- ante posibles consultas de industrias en esas áreas y en otras más.

Por otra parte, el reemplazo del personal no siempre es tal. Hay una alta rotación de personal contratado y se está contratando mano de obra que no está calificada para las tareas que supuestamente deberían estar desarrollando. Durante muchos años, el LATU promocionó mucho los certificados de calidad que implican procesos dentro del Laboratorio que deben ser realizados por personal debidamente entrenado y autorizado y que, sin embargo, hoy están siendo realizados por personas que están allí de forma transitoria, con contratos a término y que muchas veces no están autorizadas para realizar ciertas tareas que implican los certificados de calidad.

Esta situación no es actual pero el gremio del LATU siempre se ha caracterizado por resolver y dialogar internamente con la institución; esta es la primera vez que salimos a denunciar nuestra situación actual. En ningún caso estamos hablando de una mejora

salarial sino de que estamos muy preocupados por cómo se está llevando adelante la institución y por el futuro de la misma. También nos preocupa mucho el hecho de que no se fortalezcan áreas técnicas de la forma en que realmente se debería hacer, respondiendo sobre todo a la industria. Se está focalizando básicamente en lo que es infraestructura edilicia. Si pasan por el LATU podrán ver un parque tecnológico que en los últimos años ha crecido mucho y que se ha destinado prácticamente al alquiler de sus instalaciones a empresas privadas.

Sabemos que en 2011 el LATU cambió sus cometidos por ley. Hoy se habla de impulsar las industrias a nivel tecnológico proveyéndoles servicios, pero entendemos que eso ya estaba dentro de los cometidos -inclusive, tenemos incubadoras de empresas dentro del LATU- ; actualmente, las grandes inversiones son a nivel de ladrillos. Inclusive, ha habido compras de terrenos cerca del predio del LATU por montos millonarios.

Aclaramos esto porque, particularmente en el último año, a nosotros se nos han propuesto políticas de traslado interno que incluyen no solo el traslado sino la rebaja salarial y, si no hay un acuerdo con la persona, el despido. Económicamente, nada de esto justifica esta actitud por parte del Laboratorio pues, por otro lado, se sigue contratando personal a menor costo y se sigue perdiendo el "expertise" de la gente, que es lo fundamental como institución tecnológica. Inclusive, en los últimos diez años el LATU ha hecho una inversión en capacitación de la gente y en posgrados; sin embargo, esa misma gente hoy se la está invitando a retirarse o ha renunciado por su cuenta.

En los últimos tres o cuatro años hemos tenido un crecimiento muy grande del número de renuncias del personal, no solo porque el hecho de que internamente ha empeorado la política con el personal sino, inclusive, porque la oferta salarial afuera es mucho mejor que la que el LATU está brindando. A nosotros se nos ha dicho desde el Directorio que quieren proteger a su personal haciéndolo competitivo salarialmente con el exterior, con las empresas de afuera pero, en los hechos, eso no se hace.

Podríamos plantear un montón de situaciones pero básicamente queríamos expresar nuestra preocupación por las nuevas políticas que está implementando el Laboratorio; "nuevas" es un decir porque prácticamente desde 2005 a esta parte estamos sufriendo presiones a nivel interno en cuanto a reestructuras, traslados y últimamente rebajas salariales y despidos. En lo que va del año ya ha habido cuatro despidos. Se han dado lo que llamamos despidos encubiertos, porque se invita a las personas a llegar a un acuerdo con la institución para retirarse. Muchas de esas personas ni siquiera están en edad jubilatoria; es personal que tiene diez, quince o más años en la institución. Por otro lado, se sigue contratando personal a menor costo.

El tema de la contratación de personal nos preocupa, sobre todo, porque la descripción de sus tareas no corresponde a lo que realmente hacen, que demanda un nivel técnico superior al que se describe. Todo esto apunta al desmedro de la calidad del servicio que brindamos.

La situación fundamental es la presión interna que tenemos los funcionarios, por la inseguridad que se ha generado. Incluso hemos hecho denuncias de persecución sindical ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Si bien seguimos adelante con el diálogo, nos encontramos con que nadie nos ha podido dar una mano, porque todo queda en la interna del Laboratorio. Pensamos que el Laboratorio maneja muchos recursos y que gran parte de ellos se vuelca en apoyo al país -seguramente han escuchado que el LATU ha sido trampolín, incluso, del Plan Ceibal, y también habrán oído hablar de la UTEC-, pero se sigue perdiendo el interés, por lo menos en la interna, en lo que es el cometido final, que es volcar contenido tecnológico a la industria.

SEÑOR PUIG.- Se habla de represión sindical y quisiera saber si esta Asociación es parte del PIT- CNT, si ha trasladado estas denuncias y qué proceso se ha llevado adelante.

SEÑOR SANTA MARTA.- Lo que hemos seguido es un proceso jurídico normal, que consiste en denunciar ante el Inspector General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esto se hizo en marzo de 2012; lleva más de un año. El trámite viene cumpliendo su proceso normal: se hicieron las actuaciones por parte del Ministerio y se está a la espera de la definición de la situación.

Nosotros consideramos que hubo persecución sindical

Esto se implementó en medio de la negociación de un conflicto. La persecución empezó formalmente con el ingreso del nuevo Gerente de Recursos Humanos quien, en entrevistas personales a determinado grupo de funcionarios -sobre todo, jefes-, preguntaba cómo hacían para llevar adelante la gestión de la empresa siendo afiliados al gremio. Nosotros consideramos que esas preguntas no tienen por qué hacerse; cada uno es libre de optar por ser afiliado o no.

Posteriormente, esto determinó una actuación por parte del Directorio, que en medio de un conflicto llamó a una reunión para todo el personal, en momentos en que estaba negociando con el gremio.

SEÑORA RIELLA.- En realidad, fue en medio de un paro. Llamaron a todos los no afiliados que habían ido a trabajar. Los contratados son estudiantes de Facultad que hacen el mismo trabajo que los funcionarios, pero con un salario mucho menor. Eso es lo que llamamos abaratamiento de mano de obra, porque hacen el trabajo de Analista I y Analista II, que tienen determinada descripción de tareas, pero son contratados con salarios mucho menores. Insisto: ganan mucho menos, pero hacen lo mismo que nosotros.

Reitero que en aquel momento, en medio de un paro, llamaron a los no afiliados, contratados y pasantes, a una reunión con el Presidente del LATU, que también es el Presidente de la UTEC, y con el delegado del Banco República, que es el ingeniero Miguel Brechner, Presidente del Plan Ceibal. Si miran, podrán advertir que los nombres se repiten en muchos de los organismos que están en el predio del Laboratorio, con las mismas inversiones que entran al LATU. En esa instancia llamaron para explicar cómo estaba el conflicto. Pero nosotros somos los representantes sindicales; es con nosotros con quienes tienen que negociar; no tienen por qué explicarle al personal no afiliado qué negociaciones se están haciendo. Se planteó algo así como que nosotros no manejábamos bien el conflicto.

Eso fue colgado en un portal interno que tenemos en el LATU. Nosotros lo vimos y, obviamente, notificamos a nuestro abogado e hicimos la denuncia. Esto es aparte de las preguntas que hizo el Gerente de Recursos Humanos acerca de cómo llevaban adelante la política del Laboratorio siendo Jefes de Departamento afiliados al sindicato. A partir de esto hubo muchas renuncias al sindicato por parte de Jefes. De esas presiones nos hemos dado cuenta.

SEÑOR USETA.- Quiero aclarar cómo ha sido el relacionamiento laboral en los últimos ocho años.

El Directorio del LATU está compuesto por un representante del Ministerio de Industria, Energía y Minería; otro del Banco de la República, y otro de la Cámara de Industrias del Uruguay. El representante del Ministerio es designado por el Poder Ejecutivo.

Con el cambio de Administración, en 2005,el Presidente del LATU era el ingeniero Miguel Brechner. En 2008 o 2009 cambió la Administración y el Presidente del LATU pasó a ser el doctor Rodolfo Silveira; quien quedó en representación del Banco República fue el ingeniero Miguel Brechner, y se designó al señor Gabriel Murara como representante de la Cámara de Industrias del Uruguay.

Desde que el ingeniero Brechner asumió su primer período hemos tenido una serie de negociaciones bastante conflictivas en la interna, que incluso nos llevaron a realizar algunos paros, porque se nos planteó la realización de reestructuras en el escalafón salarial para tratar de evitar las inequidades internas en cuanto a los salarios. En su momento, el gremio llegó a un acuerdo bastante complejo con la institución, y se inició un proceso interno de nivelación de salarios.

Pero la relación no se deterioró solo por la negociación, sino también hacia la interna, con la gente, en el funcionamiento diario. Desde 2008 a la fecha hemos tenido cuatro o cinco organigramas internos en una institución en la que, si bien deberíamos esperar el cambio, también una estabilidad en cuanto a la gestión. Hay que considerar, además, que estos cambios de organigramas muchas veces se realizan para favorecer a ciertos grupos internos; estamos hablando de los cargos altos. De hecho, el último cambio de organigrama se efectuó el año pasado y se viene otro, con una nueva Gerencia que están tratando de impulsar; incluso, están trayendo gente del exterior para ocupar ese puesto.

En la interna se ha generado cierto descontento y un mal clima, lo que se refleja en un par de encuestas de clima institucional que se hicieron en 2009 y 2010. El funcionariado se queja por la manera en que se trata al personal, y no solo ya en lo salarial.

El año pasado tuvimos un conflicto en el cual, claramente, el Directorio intentó intervenir con la gente y con el gremio para poner una opinión contraria al sindicato; incluso habló de que el gremio estaba haciendo las cosas mal. No obstante, se llegó a un acuerdo en una mesa tripartita con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pero posteriormente comenzó a haber despidos de personal. Más allá de que muchas veces intentan justificarlos por razones de desempeño, uno de los despidos fue a un integrante del Consejo Directivo del gremio y hace pocos meses se dio el caso de una compañera a la que, en el marco de un plan de traslados, no se le encontró un lugar y se la despidió. Ahora estamos por llegar a un acuerdo para que se le pague algún tipo de indemnización y para que la carátula no sea de despido; esa compañera también es integrante del Consejo Directivo del gremio.

Entendemos que el relacionamiento actual, sobre todo, con la Directiva, sigue empeorando. De hecho, hemos dicho que desde 2008 a la fecha hemos tenido cinco organigramas, y quiero aclarar que los cambios en las reestructuras han sido siempre de los cargos medios hacia abajo. Seguimos manteniendo a gente en cargos muy importantes dentro de la institución que, aparentemente, sigue liderando. Estamos hablando, por ejemplo, de una Gerencia General que hace prácticamente diez años que están en ese puesto y son los que lideran las reestructuras hacia abajo. Siempre las críticas relacionadas con las reestructuras han sido hacia abajo; nunca hay una visión crítica hacia arriba.

También podemos decir que el puesto contable de la institución hace quince años que está igual. No conocemos qué forma de evaluar tienen ni cómo evalúan los errores que se cometen.

Aclaro que cada reestructura de organigrama implica, incluso, reestructuras edilicias internas: cambios en las oficinas y generación de edificios, entre otras. La gestión del Laboratorio nos pone tanto en duda que, por ejemplo, en 2005 o 2006 el LATU se asoció con el INIA para construir un laboratorio en Fray Bentos, en el que tendrían participación las dos instituciones. El LATU invirtió en ese laboratorio aproximadamente US$ 1:800.000; el INIA desapareció, lo único que queda es el cartel con su nombre. A los técnicos se nos invitó a elaborar proyectos para trabajar en conjunto, pero nunca se concretaron; los llevó a cabo únicamente el INIA.

Son casos puntuales; no queríamos hablar de esto, pero pretendemos que entiendan que estamos muy atentos a lo que está sucediendo dentro de la institución y que muchas veces vemos que a determinados impulsos no se les destinan los recursos adecuados.

En cuanto a las reestructuras, entendemos que están hechas sin considerar el fin de la institución ni el relacionamiento laboral. La mayoría de los trabajos que realiza el LATU requieren de un alto nivel técnico, y al día de hoy, con las reestructuras y con la política, es en ese rubro en el que el Laboratorio realmente está perdiendo su capital.

SEÑOR TIERNO.- Cuando la Comisión recibe este tipo de denuncias, que en este caso vienen de parte de la organización sindical de una organización como el LATU, lo que hacemos es invitar también a las autoridades correspondientes para que den su punto de vista y corroboren o no lo planteado. Según lo que han dejado entrever, puede haber un desmantelamiento de la institución. Lo digo porque se habla de falta de personal; de presiones y despidos injustificados, incluso a dirigentes sindicales; de contratación de mano de obra no calificada; de contratos a término con salarios más bajos, y de inversiones importantes en materia edilicia, pero no de técnicos especializados. Por lo menos yo entiendo que intentan denunciar un desmantelamiento, por lo menos, en la organización del trabajo del Laboratorio; quisiera que me ratificaran si es así.

En cuanto al relacionamiento con la Dirección, también quisiera saber si estos planteos fueron hechos formalmente y si eso está registrado en algún escrito presentado y sellado como recibido por parte de la Administración, que no los habría tenido en cuenta.

Por otro lado, en varias oportunidades se manifestó que las presiones empezaron a partir del cambio de Gobierno, cuando el Frente Amplio ingresó a la Administración; lo señalaron en varias ocasiones. Así que de 2005 hacia atrás podía haber buen o mal relacionamiento, pero no existía este tipo de situaciones que se reflejan en lo que han denunciado aquí. Si es así, quisiera que constara en la versión taquigráfica, para preguntárselo a los representantes de la Administración cuando vengan a la Comisión.

Finalmente, me gustaría conocer cuántos trabajadores hay en el Laboratorio.

SEÑORA SELLANES.- En primer lugar, quiero aclarar que este gremio tiene un alto porcentaje de afiliación. Estamos hablando de 350 afiliados en 406 funcionarios; el 80% del personal está afiliado al gremio. Este altísimo porcentaje de afiliación recorre todos los niveles de lo que llamamos la estructura "hight", que es la que ordena los puestos y cargos jerárquicos del Laboratorio, desde la jefatura hacia abajo, a pesar de que se ha cuestionado un poco, desde la Gerencia de Recursos Humanos, la participación de Jefes en el gremio, porque entiende que hay intereses contrapuestos.

Los funcionarios siempre hemos entendido que no son intereses contrapuestos, porque la preocupación por que el LATU salga adelante la compartimos con la Directiva. De hecho, los grandes proyectos que han llevado adelante todas las Directivas,

independientemente del color político, han sido apoyados por el gremio y han contado con nuestros aportes, desde la implantación de los sistemas de calidad hasta la reestructura "hight", incluso hemos aceptado rebajas salarias por la vía del congelamiento. Entonces, no son intereses contrapuestos. Más allá del color político, las diferencias que hemos tenido con la directiva se han dado desde el último cambio de Presidente, luego de que el ingeniero Soler fuera sustituido por el señor Brechner.

¿Por qué los trabajadores de la institución están preocupados? Si estuviéramos hablando de una fábrica de tornillos, cambio el acero, la extrusora, el capataz y tal vez se resuelva. Pero en esta institución se trata de intangibles: servicios, asesoramiento, desarrollo de nuevas ideas y productos. Lo valioso que tiene la institución es su gente preparada, capacitada, formada, experta.

Normalmente, las organizaciones públicas, privadas o paraestatales no pierden a su gente valiosa de quince o veinte años, así como así, porque se está en una tercera, cuarta o quinta reestructura. Se trata de generar espacios para que el valor agregado del conocimiento y la experiencia se queden.

Con respecto al supuesto abaratamiento de la mano de obra, quiero decir que, en realidad, no termina siendo tal, porque cuando se empieza una tarea, como la que nosotros hacemos, de relacionamiento con la industria, de fomento a las exportaciones y a las certificaciones, se requiere un gran involucramiento. Entendemos que un pasante que viene solo seis meses o un año no lo tiene -y no tiene por qué tenerlo- porque lo está usando como un escalón en su carrera funcional, que es útil y valioso, pero no hace al servicio de la industria, que es lo que estamos planteando.

El cometido principal del Laboratorio es servir a la industria exportadora y nacional. Si la gente valiosa se va, ya sea por la vía del despido, caratulado como acuerdos de desvinculación o por la vía del retiro voluntario -porque no encuentra allí un salario que le sirva ni condiciones de trabajo aceptables- el LATU es una cáscara vacía. Las máquinas en los laboratorios no sirven si no está el que piensa detrás. De hecho, en todos los planos y áreas se está trabajando en la automatización y tratando de optimizar los equipos y el proceso, pero lo único que no se puede sustituir es la gente que aporta las ideas y los cambios. Lamentablemente, estamos en un punto en el que se está notando que eso está dejando de ser importante. Nosotros no estamos en contra de la inversión inmobiliaria ni de que se generen nuevos espacios pero sí queremos que se considere que si se va la gente el Laboratorio deja de cumplir su función.

SEÑOR TIERNO.- Hice varias preguntas. Una refería a la cantidad de funcionarios. Lo otro que quería saber es si los planteos fueron presentados ante la Dirección -me imagino que sí-, si esto empezó a partir de 2005 y si entienden que hay un desmantelamiento por parte de la Dirección del LATU.

SEÑOR USETA.- No estamos hablando de un desmantelamiento sino de un cambio de rumbo hacia los fines que el Laboratorio debería estar llevando adelante como institución tecnología. Creemos que la presión a la cual nos vemos sometidos se refleja claramente en este tipo de políticas de traslado y apunta, particularmente, al personal que lleva quince o veinte años trabajando en la institución y que está dentro del gremio. Quizás también haya intencionalidad en la forma cómo se maneja el personal.

El LATU creó una Comisión de Asuntos Laborales que hace de portavoz del Directorio a través de la cual entablamos las mesas de negociación sobre todo tipo de problemas. En ese ámbito se deja constancia de nuestras preocupaciones.

SEÑOR TIERNO.- ¿Han podido hablar con el Directorio y con el Presidente del LATU?

SEÑOR USETA.- Sí, pero no siempre con la frecuencia ni en la forma que hubiéramos querido. En la última reunión que mantuvimos había personas que no formaban parte del Directorio. Inclusive, muchas veces, exponen interlocutores que son nuevos en la institución y ni siquiera conocen su realidad, como es el caso del Gerente de Recursos Humanos que hace dos años que está y forma parte de la Comisión de Asuntos Laborales, quien permanentemente participa en las negociaciones, inclusive con la Dinatra en las mesas tripartitas. Con esto también queda claro el desinterés que tienen en cuanto a nuestras preocupaciones. Históricamente AFUL pidió siempre un listado de salarios de todos los Directores y funcionarios. Desde la Administración anterior con Soler y Long se nos fue negando. El Directorio actual habla de transparencia, pero nosotros no conocemos los salarios de los Directores ni de los Gerentes. Esto nos genera preocupación, pues se nos habla de tocar nuestros salarios, pero no sabemos cómo afectan -o no- en la economía de la institución los salarios más importantes. Ellos mismos, permanentemente, nos dicen que todo este proceso de cambio en reestructuras y traslados no es un problema económico sino filosófico. Por tanto, no puedo decir que se trate solo de un cambio de administración política. Quizás sea un tema filosófico-personal de quienes están dirigiendo el Laboratorio.

Como bien dijo la compañera, históricamente AFUL siempre ha estado al lado del Directorio y ha apoyado al Laboratorio, inclusive, en momentos muy difíciles cuando estaba en rojo. Hemos hecho muchos esfuerzos como gremio y como funcionarios. No estamos en contra de que se maneje el Laboratorio de determinada manera si eso ayuda, sino de que se maneje mal el personal y las inversiones que, insisto, no se trata solo de equipamiento sino de gente.

SEÑOR PUIG.- Quisiera reiterar la pregunta en cuanto a si el gremio está afiliado al PIT- CNT.

SEÑOR USETA.- Sí.

SEÑOR PUIG.- Ustedes hacen una serie de denuncias sobre represión antisindical. Comparto lo que dice el señor Diputado Tierno en cuanto a que se debe invitar al Directorio a visitar la Comisión de Legislación del Trabajo para analizar la situación. Pienso que en toda negociación entre un Directorio y una patronal no se debe omitir al sindicato. Nosotros vamos a realizar ese planteamiento al Directorio, porque realmente consideramos que el valor de la organización sindical, por lo menos desde hace ocho años, es distinto. Hace un tiempo el mejor sindicato era el que no existía y se reprimía abiertamente. O sea que toda práctica que tienda a no promover la actividad sindical no la compartimos. Por tanto, vamos a consultar sobre esa situación.

Al mismo tiempo, quiero decir que es ilustrativo el planteamiento que ustedes hacían en cuanto al desarrollo tecnológico como tal. Ustedes dijeron que no hay un desmantelamiento, pero que tienen diferencias sobre políticas de inversiones, plantas pilotos y demás. De cualquier manera, tengo la impresión de que en los últimos años ha habido un avance en cuanto al cumplimiento de las funciones que tiene estipuladas el LATU. Voy dar un ejemplo.

En 1999, como sindicato de gas, hicimos denuncias muy fuertes sobre el estado de las cañerías de gas en Montevideo; cañerías de hierro fundido con uniones de plomo que perdían gas, y provocaban explosiones, accidentes, intoxicaciones, muertos, e incendios debido a la falta de mantenimiento de parte de la empresa Gaseba, Gaz de France. Sin embargo, el LATU, en 1999 entregó el certificado de calidad a la empresa Gaseba, lo que motivó que hiciéramos un planteamiento al Ministerio de Industria, Energía y Minería sobre cómo esto había sido posible. Se nos dijo que se iba a consultar al LATU y se nos habilitó una entrevista, por parte de quien fuera Ministra en aquel momento, la señora

Primavera Garbarino, con el Director de LATU, a quien preguntamos cómo es posible que se haya otorgado el certificado de calidad con la situación lamentable y de riesgo que existía para la población. Nos dijeron que el LATU no hacía trabajo de campo, que revisaba las planillas que manda la empresa Gaseba y que los números daban bien. ¡Si habrá habido cambios en esa situación! Me parece que el gremio hace muy bien en reivindicar cómo debe desarrollarse la posición del Laboratorio para ser de beneficio general. Me permito decir que de aquel LATU de 1999 que daba certificados de calidad a una empresa que atentaba contra la seguridad de los montevideanos a este, creo que hay diferencias sustanciales. Me parece muy bien que el gremio como tal reclame que mejore esa situación, porque es una de las funciones del movimiento sindical uruguayo.

En cuanto a las denuncias de represión antisindical creo que son muy graves y que se debe escuchar al Directorio.

SEÑOR USETA.- No conocía el caso Gaseba; tampoco creo que el sindicato hubiera estado enterado en su momento.

Quiero hacer una aclaración con respecto a los sistemas de calidad.

Cuando el LATU certifica a una empresa lo hace en base a una norma y no necesariamente a la calidad de sus productos. Certifica un proceso que, inclusive, puede ser administrativo. Por ejemplo, la norma ISO 9001 certifica una parte de una empresa, como puede ser atención al cliente o, simplemente, algún tipo de proceso dentro de la empresa y no necesariamente el producto final ni su calidad.

Por otro lado, el LATU no es un organismo de contralor; no es el que tiene que estar fiscalizando. Inclusive, el LATU no dice que una exportación no salga. Simplemente, en algunos casos, se emite un certificado que establece la calidad que tiene ese producto en determinados parámetros, que es lo que aceptará el cliente afuera. El LATU no está realizando controles porque no es su competencia. Quizás en el caso Gaseba era otro el que tenía que estar jugando el rol de fiscalizador y de contralor.

El LATU certifica en determinada área de la empresa; no en toda. Recién en 1999 se empezaba a caminar en el área calidad. De hecho, en la Administración, una de las cosas que más se fomentó fue que el LATU estaba tratando de implementar certificados de control internos, para dar un mejor servicio. A partir de ahí se empieza a vender el servicio de acreditación y certificación a otras empresas. Pero muchas veces tienen que ver con lo administrativo y no necesariamente con lo técnico. Quizás en el caso Gaseba se otorgó el certificado de calidad en otra área de la empresa. En general, el LATU no tiene la potestad de controlar.

En los temas ambientales, por ejemplo, lo único que hace el LATU es brindar servicios a una empresa. Si una empresa tiene que cumplir con la Dinama y dar los resultados de su efluente, pero no tiene laboratorio, contrata un tercer laboratorio, en este caso el LATU, el cual le realiza los ensayos y da su informe. Pero aunque el LATU vea que un informe está en pésimo estado no puede hacer nada, porque no es su potestad. En ese caso, lo que tiene que hacer el organismo de contralor es ver el resultado e intervenir en la empresa.

SEÑOR PUIG.- Yo hacía referencia a las diferencias sustanciales que advierto entre este LATU y el de 1999, y eso no abre ninguna opinión sobre las denuncias gravísimas que realizan ustedes sobre represión antisindical, que habrá que considerar.

Se hablaba de que las plantas piloto contribuyen a mejorar la calidad del producto. Lo que ocurrió en 1999 es que, en medio de una situación de alarma pública, de inseguridad real, constatable de los estados de la cañería, el LATU emite un certificado

de calidad. A lo mejor, no es únicamente su responsabilidad sino la utilización que se hizo del mismo para decir y descalificar, porque estaba referido a las cañerías de gas. Posteriormente a ese estudio, pedimos cateos a la Intendencia de Montevideo y se demostró que entre esas cañerías de hierro fundido de cien años, había algunas en las que ni siquiera existía hierro fundido y el orificio era lo que mantenía el pasaje de gas. Entonces, el LATU no cumplió con su función, porque no podía haber dado un certificado de calidad; no había ningún área de la empresa -ni de atención al cliente, etcétera- que ameritara un certificado de calidad. Por eso, cuando ustedes nos plantean el tema de las plantas piloto, la mejora de producto, etcétera, nos da la impresión de que este LATU es muy superior al de 1999. Y eso no tiene nada que ver con las denuncias de represión antisindical, que creo hay que seguir a fondo.

SEÑOR VIDALÍN.- Soy profundo admirador de la tarea que desarrolla el LATU

He visto al LATU como una institución que proyecta al Uruguay hacia el futuro. Cada vez que me ha tocado participar de alguna actividad o simplemente concurrir a disfrutar de una exposición, me he sentido orgulloso de ser uruguayo por la tarea y el trabajo que ustedes realizan.

Comparto lo que decía el señor Diputado Puig en cuanto a que en los últimos años ha habido mayores libertades sindicales y reconocimiento, pero también quiero decir que, lamentablemente muchos de los sindicalistas de antes cuando pasan al otro lado del mostrador se olvidan de todo lo que habían predicado y actúan de una manera totalmente diferente, olvidándose de sus principios y raíces.

No es la primera vez que esto se plantea en la Comisión. Lo hemos visto y escuchado también de parte de otras delegaciones.

Quiero manifestarles mi solidaridad y hacerles saber que en esta Comisión, por encima de las discrepancias que puedan existir, hay un profundo respeto y admiración de unos hacia otros y que estaremos trabajando en este tema con la prontitud que amerita.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos hablando de una institución que es orgullo para todos los uruguayos y representa una buena imagen para toda la sociedad. Se nos infla el pecho cuando hablamos del LATU, y creo que lo peor que podemos hacer los políticos es politizar las distintas situaciones de una institución por la que nos sentimos representados todos, seamos colorados, blancos, frenteamplistas, independientes, anarquistas o lo que sea

Seguramente, será el ánimo de los integrantes de la Comisión -porque hay muy buen clima de trabajo y todos apuntamos a lo mismo- mejorar las situaciones que aquí se denuncian, si es que existen y se comprueban.

Como es costumbre de la Comisión, vamos a enviar la versión taquigráfica de la sesión de hoy a las autoridades del LATU, a quienes invitaremos a concurrir. Ellos tendrán el mismo espacio que ustedes para opinar y contestar los planteos que han realizado.

Obviamente, vamos a estar siguiendo de cerca este tema, porque hemos quedado preocupados debido a la magnitud de los planteos que realizaron. Tengan la tranquilidad de que por lo menos en el ámbito de esta Comisión, se va a trabajar en este tema y de que los Diputado, tanto del oficialismo como de la oposición, intentaremos no politizarlo porque, en estas cosas, lo mejor que podemos hacer es ver el bosque y no el árbol.

SEÑOR SANTA MARTA.- Precisamente, nuestro gremio se caracteriza por ser totalmente apolítico; lo único que defendemos es el derecho de los trabajadores y el respeto de esos derechos, por eso planteamos estas cosas.

Estamos preocupados por el futuro de la institución, pero siempre mirando en qué va a afectar al trabajador, y hoy, las decisiones, acertadas o equivocadas, siempre resultan en rebajas salariales y despidos. Todo cambio es positivo y siempre hemos estado a favor de todos los cambios que se han planteado por los distintos Directorios, pero el tema es que cada reestructura nos cuesta rebaja salarial y despidos.

Después de lo que hemos expuesto, de que se manejan cifras muy importantes -porque se invierten US$ 14:000.000 en un terreno, US$ 300.000 para la implementación de la UTEC, todo el Plan Ceibal se implementó a costo del LATU, aunque supuestamente fue resarcido en su momento, etcétera- y de toda esa apuesta que los funcionarios siempre estamos dispuestos a hacer a favor de las políticas que plantea la institución, nos sentimos realmente defraudados cuando se están rebajando salarios a funcionarios que han dejado la vida ahí adentro.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de nuestros invitados y estaremos en contacto.

(Se retira de Sala la delegación de la Asociación de Trabajadores del LATU)

(Ingresa a Sala una delegación de la Asociación de Funcionarios de Aduanas)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a una delegación de la Asociación de Funcionarios de Aduanas integrada por el señor Basilio Pintos, Secretario General y las señoras Carmen Pérez y Gabriela García. Oportunamente, nos hicieron llegar una nota poniéndonos en conocimiento de una denuncia que habían planteado y solicitando ser recibidos.

SEÑOR PINTOS.- En primer lugar, queremos agradecer a la Comisión por recibirnos.

Lamentablemente, las cosas han cambiado desde 9 de julio, cuando enviamos esa nota. El 17 de julio, el señor Presidente de la República firmó el decreto de reestructura organizativa de la Aduana que, a nuestro modesto entender es, nada más y nada menos, que poner el candado definitivo a la Aduana, haciendo de ella una estructura flexible. ¿Qué significa que es una estructura flexible? Que el Director de turno puede armarla y desarmarla como se le cante en el momento en que se le cante. Eso es lo que está plasmado en este decreto.

Si mañana quiere hacer un corredor libre desde Fray Bentos a Montevideo, puede hacerlo: estructura flexible. Estamos hablando de la Aduana país, del futuro de la Aduana. A todo esto se le suman -ya lo deben haber escuchado- los 79 cargos ocupados por personas elegidas a dedo, con sueldos que van de $ 80.000 a $ 130.000.

A modo de ejemplo, crea la Administración de Aduana de Carrasco -que siempre existió- y un Departamento que se llama Arribos y Partidas. Esto es, nada más y nada menos, que hacer cargos a la medida de la gente, porque en Punta del Este existe un puerto y un aeropuerto y no se creó el Departamento de Arribos y Partidas. Esto es muy grave; se le dieron superpoderes al Director Nacional de Aduanas para hacer y deshacer, para nombrar, para -como él dice- designar funciones. Esto lo vamos a dejar de lado, pero vamos a hablar el organigrama de la Aduana.

Quiero que analicen este decreto; por favor, se los pido. Imploro que analicen este decreto donde nombran a la Aduana jurisdicción nacional. Si a un funcionario que trabaja en Montevideo al Director se le antojó nombrarlo en Artigas, lo manda para Artigas. Así surge de este decreto, y la consecuencia es cortar la carrera administrativa.

SEÑOR PUIG.- Hay una parte del planteamiento que tiene que ver con el decreto de reestructura que, más allá de algunos comentarios públicos, no conozco en detalle; por lo tanto, voy a solicitar que nos dejen la información.

Por otra parte, al partir de los planteamientos que se están realizando y de la nota que recibimos con fecha 9 de julio, sería bueno convocar a la Dirección Nacional de Aduanas para que dé su visión sobre el tema.

En varias oportunidades, los trabajadores han planteado las dificultades por las que atraviesan y el rechazo a determinadas políticas. Si bien las autoridades de la Dirección Nacional de Aduanas han venido a la Comisión, creo que sería bueno actualizarnos acerca de lo que está pasando y conocer su visión sobre el decreto presidencial que establece la reestructura.

SEÑOR VIDALÍN.- Quiero dar la bienvenida a la delegación. Me quedé conversando afuera con la delegación anterior y hay algunas cosas que no pude escuchar.

¿Ustedes dijeron que han ingresado funcionarios en forma directa?

SEÑOR PINTOS.- Sí; son 79 funcionarios; algunos son FUPA, y otros, funcionarios propios de la Aduana, pero estamos hablando de esas designaciones, con sueldos que van desde $ 80.000 a $ 130.000.

SEÑOR VIDALÍN.- Tenía conocimiento de la situación desde hace mucho tiempo. La persona que nos había transmitido esto tenía algunos problemas con sus jerarquías, y por lo tanto, no le habíamos dado la importancia y la trascendencia que el tema amerita de acuerdo con lo que ustedes hoy nos transmiten.

SEÑORA PÉREZ.- Quiero aclarar que el decreto firmado el 17 de julio por el Presidente de la República permite al Director crear 79 cargos de conducción. El Estatuto del Funcionario le permite designarlos a dedo y puede hacerlo entre sus conocidos, sus amigos o entre quienes él quiera, y fue lo que hizo el 2 de setiembre, porque ya llenó 45 de los 79 cargos.

El año pasado estuvimos "negociando" -entre comillas- en la Dinatra por la reestructura organizativa y no nos pusimos de acuerdo. Llevamos el planteamiento a la asamblea general, que casi por unanimidad rechazó lo que hasta ese momento era el proyecto de decreto; sin embargo, este año fue firmado por el Presidente.

Nos parece que esos 79 cargos deberían ser designados por concurso, como en toda la Administración Pública, pero el Estatuto del Funcionario exceptúa a la Dirección Nacional de Aduanas y a la Dirección General Impositiva y permite al Director designar a las personas que él quiere, que es lo que está haciendo. En este momento, somos 883 funcionarios presupuestados y consideramos que 79 cargos de confianza son demasiados.

Con referencia a la reestructura organizativa, además de las designaciones, incluyó un artículo que llama corrida de grados. En la Aduana los grados son muy bajos en comparación con los del Ministerio de Economía y Finanzas. En nuestro caso, van del 1 al 16, pero en el Ministerio empiezan todos en el 6. En 2008 habíamos negociado una reestructura escalafonaria por la que se empezara en el grado 6. El Directorio y el Ministerio de Economía entienden que lo que dice ese artículo es que todos suban al grado 6 y nada más.

Entonces, a partir del 1º de agosto, los grados 1 al 5 en todos los escalafones pasaron al 6. Eso lo hizo como una actitud simpática para algunos funcionarios, más allá de que de los grados 6 para arriba están enojadísimos. Presentamos un recurso por es

reestructura, porque no solamente tenemos el artículo 178 de la Ley de Rendición de Cuentas de 2008, sino también un convenio que fue firmado por el Ministerio de Economía y Finanzas -en ese momento estaba el contador Mesa-, COFE, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y nosotros, en el cuál se establece claramente que se tiene que hacer una reestructura de todos los cargos y no solamente llevar los cargos 1 al 5 al grado 6.

Por otro lado, este año nos llamó el Director para negociar la reestructura escalafonaria, que ya la tenía hecha. Nos llamó la atención que se eliminara el especializado aduanero, el D); más allá de que trabajamos en eso, no entendíamos mucho cómo lo había hecho. En ese momento, nos dijo que íbamos a volver al D), pero el Director transformaba el Escalafón D) en el A) y en el B), o sea en profesionales y en técnicos.

Luego, nos dijo que íbamos a volver al Escalafón D), pero en realidad, no pudimos llegar a más. Intentamos ponernos de acuerdo con lo que establece el artículo 178, es decir, que todos pudieran subir uno o dos grados y no más. Nosotros le habíamos presentado un comparativo de la Secretaría del Ministerio de Economía y Finanzas que implicaba que para igual función, igual remuneración. Nos dijo que eso no se podía llevar a cabo. Entonces, planteamos negociar uno o dos grados y que no todos quedaran en el 6. No nos pusimos de acuerdo, y ahora no sabemos cuál es la situación.

Cuando el Director crea cargos de veinte contadores, veinte médicos y veinte abogados, le preguntamos para qué, cuáles son los perfiles, dónde van a trabajar, así podríamos saber cuántos abogados, médicos, administrativos y gente de vigilancia necesita la Aduana. Él nos contestó que no nos iba a dar los perfiles.

Nosotros sabemos que aparte de los presupuestados hay contratados temporales, pasantes y de todo. Nosotros no les pagamos, y en realidad no sabemos quiénes son ni qué hacen. Los vemos ahí y nada más. Entonces, primero, por ser uruguayos, y después, por una cuestión de cristalinidad, todos deberíamos saber quiénes somos, de dónde venimos, quién nos paga y qué hacemos. Frente a este planteo, el Director nos dijo que no nos iba a dar ninguna información

SEÑOR PINTOS.- A nuestro entender, la negociación colectiva en el ámbito público es un cartel; en realidad, no existe negociación.

Cuando nos citan a negociación colectiva, lo único que trae Canon son dos hojas y nos dice: "Acá tengo la reestructura de Aduana. Es esta". Después de infinidad de reuniones en la Dinatra, nos dice que la reestructura es esa y que no hay lugar para nada más. Eso pasó en la organizativa, eso pasó en la escalafonaria: es esto, no hay nada que discutir. Nosotros decimos: "!¿Pero cómo nos vas a traer un escalafón de menos, Canon?". Y cuando preguntamos por el Escalafón D), nos muestra la reestructura.

Nosotros, con treinta años de servicio, hemos visto y oído hablar de reestructuras y hay cantidades de cosas para estudiar. Pero acá no es así; todo está en tres hojas.

Insisto: por favor, señores, ¡una estructura flexible en una oficina pública recaudadora! Nosotros tenemos la recaudación y la custodia de la renta aduanera. Son miles de millones de dólares al año. Reitero: ¡Una estructura flexible! ¡Por favor! Es como si a la Impositiva la hiciéramos pedacitos

Independientemente de todo esto, en las reuniones donde dialogamos se pide información. Un día, el Director me contestó en la Dinatra que lo que le estaba pidiendo era como si para armar la reestructura le pidiera el número de teléfono. Nosotros hicimos un expediente; solicitamos conocer la situación de todos los funcionarios, el cargo

ocupan, qué función están cumpliendo en la Aduana y qué lazo mantienen con ella. ¿Son VIP, pasantes? Hasta el día de hoy, no me ha contestado.

Invitaría a cualquiera de ustedes a levantar un teléfono y llamar a la Aduana para preguntar cómo se hace un curso para fiscal, para verificador, para valorador o para revisor. No contestan nada porque no hay. Cuando se precisan fiscales, también se precisan revisores y verificadores, y no hay. Esta es la Aduana: la salida y la entrada del país.

SEÑOR VIDALÍN.- Quisiera saber con quién negocian en la Dinatra.

Por otra parte, quedé tremendamente preocupado cuando el Secretario dijo que a nivel público no hay negociación colectiva. Me gustaría que me explicara esa afirmación.

Yo no conozco al contador Canon -solo lo he visto en televisión y en alguna fiesta o recepción de embajadas- y me gustaría saber si tiene antecedentes en la Aduana.

SEÑOR PINTOS.- En la Dinatra negociamos con el abogado Fernando Delgado y con dos muchachas jóvenes, de las que no recuerdo su nombre.

Todos los días vemos que en el ámbito público no hay negociación colectiva. ¿Qué está pasando en la enseñanza? ¿Qué está pasando en la salud? Señores: es un cartel. Perdónenme; es una herramienta fabulosa que termina siendo un cartel.

El contador Canon nos "ningunea". Nos dice que somos unos viejos inservibles y que nosotros estamos en contra del desarrollo del comercio exterior. Estamos hablando de gente mayor de cincuenta años; yo tengo cincuenta y cuatro y todavía tengo ganas de seguir trabajando. Y voy a seguir hasta los setenta.

Los compañeros y la gente lo dicen: la negociación colectiva en el ámbito público es un cartel. ¿Qué le vamos a decir a la gente de la salud? ¿Qué le vamos a decir a los profesores de Enseñanza Secundaria? ¿Y a los maestros? Que no existe. Es una imposición que se traduce en: "Llevate esto; si te gusta, bien y sino, también".

Sé que el contador Canon está desde el año 2006 en la Aduana, trabajando en un proyecto VIP, la famosa reestructura. Entonces, ¿esos siete años de trabajo terminaron en esto? Nosotros, esa no se la llevamos. El sindicato y los funcionarios de la Aduana no se la llevan.

SEÑORA GARCÍA.- Quiero acotar que el actual Director, Enrique Canon, estaba desde el año 2006 como Director del proyecto de modernización de la Aduana.

Me voy a referir al tema de los topes de Aduana. Hace muchos años que los funcionarios aduaneros están topeados por el artículo 105. Tenemos un estudio que indica que en este momento los funcionarios presupuestados son 843 y setenta y seis están topeados. Ya se sabe que el tope es el 90% del sueldo del Director a diciembre de 2010. Al día de hoy, ese monto es de $ 59.124, pero solo para los funcionarios presupuestados. Para los que vienen en Comisión de otros organismos -los FUPA, contratados para encargarse de la represión— tienen otro tope.

SEÑOR VIDALÍN.- ¿Usted dijo represión?

SEÑORA GARCÍA.- Sí. Represión y contrabando.

(Diálogos)

——Esos funcionarios, en su mayoría provenientes del Ministerio del Interior, por ley pueden ser hasta cincuenta y tienen otro tope. Cobran por su oficina de origen, y a su vez, la Aduana les paga una compensación. El tope para estos funcionarios es de $ 75.342. Quiere decir que los funcionarios aduaneros presupuestados estamos ganando

mucho menos que los funcionarios que vienen en Comisión, y que muchas veces realizan algunas de nuestras tareas. Pueden hacer las mismas tareas que nosotros porque así lo establece un artículo de una ley aprobada el año pasado. Lo que importa es la diferencia del monto de los topes.

A su vez, a raíz de la reestructura, las personas que van a ejercer cargos de conducción, que van a tener funciones, van a percibir entre $ 80.000 y $ 120.000, es decir que sus remuneraciones no van a tener tope. Entonces, los funcionarios aduaneros presupuestados siempre somos los perjudicados.

El viernes pasado, estuvimos en la Comisión del Senado y propusimos que se agregara un artículo aditivo a la Rendición de Cuentas para que se eliminen los topes a los funcionarios presupuestados. Los grados 10 a 14 cobran lo mismo: $ 59.124. Todos están topeados, a pesar de haber hecho su carrera administrativa, y tienen derecho a cobrar lo que realmente les corresponde.

La semana pasada, el Director emitió un comunicado en la prensa que dejaba claro que solamente los sueldos de os funcionarios que tenían tareas de conducción iban a carecer de tope y que los demás iban a seguir como estaban.

SEÑOR TIERNO.- Sin ánimo de discrepar, debo manifestar que estoy en contra de lo que dijo el Secretario Pintos respecto a la negociación colectiva. Precisamente, mi Partido político fue el que la impulsó nuevamente en el sector privado, cuando se había retirado desde la década del noventa.

También hizo referencia a algunos convenios en otros sectores, que sabemos muy bien que se firmaron y se respetaron. Uno de ellos es el de la enseñanza y la realidad no es la que señaló el señor Pintos. Por el contrario, se respetó el convenio firmado en 2010 con los sindicatos de la educación.

Este no es el momento de debatir el tema, pero, como Representante del Partido de gobierno, no podía dejar de manifestarme al respecto. Eso no quiere decir que en todos lados de la Administración pública la negociación colectiva se impulse como se debe. A esta Comisión han concurrido delegaciones que representan a COFE, de diferentes Ministerios, y sabemos que lamentablemente, se ha dado lo que el señor Pintos denuncia respecto a la Aduana.

SEÑOR PINTOS.- El caso más flagrante lo tenemos nosotros. Basta ir a una reunión donde esté presente Canon y también los trabajadores y se van a dar cuenta enseguida. Con respecto a la salud y a la educación, decimos que todavía están en la vuelta.

SEÑOR ABDALA.- Me gustaría dejar una constancia.

Pido disculpas por haber llegado tarde, porque estábamos trabajando en la Comisión de Hacienda, precisamente, sobre la aprobación del Código Aduanero.

Simplemente, quisiera transmitir mi receptividad al planteo. Nosotros analizamos este tema en la instancia de la última Rendición de Cuentas porque se introdujeron algunas disposiciones tendientes a aumentar la discrecionalidad de la Dirección Nacional de Aduanas en la asignación de las funciones de alta conducción. Hay un avance, que diría que es sistemático y continuo, de la Dirección en el afán de otorgar más espacio a los funcionarios en Comisión, es decir, a los llamados UPA.

Esto no empezó con las Administraciones actuales

—queremos ser muy honestos—, pero yo estoy constatando cierto divorcio, que claramente existe, entre la actual conducción de la Dirección Nacional de Aduanas y la

organización sindical. Inclusive, consulté al señor Director de Aduanas hace pocas semanas, cuando compareció en la Comisión de Hacienda, respecto a esas disposiciones, que ahora implican que ya no solo estos funcionarios en Comisión se enquisten —esa fue la expresión que utilicé— en la estructura de la Dirección Nacional de Aduanas, sino que ahora pueden ocupar funciones de conducción.

Entiendo que es legítima la preocupación del sindicato en el sentido de que hay una suerte de prescindencia de los funcionarios de carrera. Veremos cuál es la versión de la Dirección Nacional de Aduanas con respecto a esto. Solo quiero adelantar que cuando esta misma discusión se planteó en la instancia de la Rendición de Cuentas, las explicaciones del Director Canon a mi no me satisficieron. Me parece que no fueron convincentes. Por lo tanto, solo quiero dejar constancia de que este planteo es de recibo y hará bien la Comisión en abocarse a su consideración.

SEÑOR PINTOS.- Todo esto empezó con el tema estructura flexible. A los FUPA y a todos esos acomodados hay que dejarlos de lado. Reitero: el problema es una estructura flexible.

Imaginen que en la ANP también se implementara una estructura flexible. Mañana, al Director Nacional de Puertos se le puede antojar correr el puerto hasta Pocitos y llamarlo Pocitos. Es eso; hacer lo que vos quieras y cómo lo quieras.

SEÑOR PRESIDENTE.- Toda la Comisión es receptiva a los planteos que la delegación ha hecho.

Hay una propuesta del señor Diputado Puig para convocar a la Dirección Nacional de Aduanas a la Comisión, precisamente, para plantear lo que ustedes han manifestado en esta sesión. Asimismo, cada uno de los Diputados nos vamos a hacer del Decreto correspondiente.

SEÑOR TIERNO.- Como la Dirección Nacional de Aduanas es un organismo del Ministerio de Economía y Finanzas, creo que por la gravedad de lo que se denuncia, deberíamos invitar al señor Ministro de Economía y Finanzas. **SEÑOR PRESIDENTE.-** Entonces, también coordinaremos para contar con la presencia del señor Ministro de Economía y Finanzas. En algunos minutos todos tendremos acceso al decreto del 17 de julio, a efectos de conocer más a fondo de la reestructura.

Luego de recibir a las autoridades mencionadas, enviaremos las versiones taquigráficas a la Asociación de Funcionarios.

SEÑORA PÉREZ.- Me parece muy bien llamar a la Comisión al Ministro de Economía y Finanzas, y sería bueno que tuviera presente el artículo 102 del Estatuto del Funcionario, a través del cual se exceptúa a la Aduana. Nadie nos ha dicho por qué estamos exceptuados.

En una de mis intervenciones mencioné que en la negociación colectiva que realizamos en la Dinatra por la reestructura escalafonaria, se nos negó información; nosotros tuvimos que elevar una nota a la Dirección Nacional amparándonos en la Ley N° 18.381, pero todavía no han respondido, a pesar de contar con 20 días para hacerlo. Me gustaría que el señor Ministro y el Director Nacional fueran consultados al respecto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de Sala la delegación de la Asociación de Funcionarios de Aduanas)

SEÑOR PUIG.- Quiero transmitir un planteamiento del compañero Coitiño luego de la visita a Rivera.

Sería bueno que la Comisión contribuya a la conformación de un grupo de trabajo sobre la forestación a efectos de intercambiar entre los trabajadores, empresarios y Poder Ejecutivo sobre análisis, situación actual y perspectivas del sector.

A su vez, reitero un planteamiento con relación a los extrabajadores de Inlasa, quienes fueron recibidos en la Comisión. Ellos han recibido una carta por parte del Director de Trabajo, compañero Romero, respecto a que su situación se resolvería con la aprobación de una ley. Hemos planteado que concurran los trabajadores y se consulte al Ministerio por este asunto.

Entiendo que en la próxima visita del Ministerio deberemos ser más específicos con la situación de los extrabajadores de esta empresa.

SEÑOR OLIVERA.- Recogiendo lo manifestado por el señor Diputado Puig, sería una buena instancia para reafirmar la inquietud de la Comisión y plantearnos una jornada de intercambio, tal como se ha hecho con la industria cárnica, con la participación del Ministerio, los empresarios y trabajadores. Creo que de esta forma podremos contribuir a ese diálogo, que viene bien encaminado, en un sector con muchas perspectivas de desarrollo.

SEÑORA PEREIRA (doña María del Carmen).- Estoy de acuerdo con lo manifestado por el señor Diputado Olivera. También quiero recordar que los trabajadores y empresarios de Rivera quedaron esperando una respuesta de esta Comisión.

SEÑOR VIDALÍN.- Con relación a la visita a Rivera, en determinado momento, recibimos una delegación que planteó el famoso tema de la venta de juicios. Quiero saber si eso se consideró en dicha oportunidad.

SEÑOR OLIVERA.- Simplemente se mencionó; no fue el centro de la discusión. Hubo otras temáticas como la formación y capacitación, que deben ser abordados y que hacen al avance de la industria.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me comunica el señor Diputado Vidalín que sea el señor Diputado Olivera quien ambiente la instancia.

(¡Apoyado!)

(Ingresa a Sala una delegación de la Unión Trans del Uruguay)

——La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a la delegación de la Unión Trans del Uruguay, integrada por su Presidenta, profesora Collette Richard, y las secretarias Ana Laura Fiorito y Johanna Wolkekind.

SEÑORA RICHARD.- Gracias por recibirnos. Nosotras representamos a la Unión Trans del Uruguay, grupo que trabaja por los derechos de las personas trans. También soy Presidenta de la Red Nacional de Personas Trans, que engloba al 90% de las personas trans del Uruguay.

Como todos sabemos, históricamente, las personas trans hemos sido vulneradas en nuestros derechos, entre ellos, a la inserción laboral. Debido al "bullying" educativo y a la discriminación en diferentes ámbitos, la mayoría de las personas trans tienen como único destino la prostitución. De acuerdo con el relevamiento de datos que hemos realizado desde la Unión Trans del Uruguay, el 90% de las personas en situación de prostitución tienen muchos deseos de dejar esa ocupación. El problema es que cuando presentamos un currículum -yo soy profesora en Educación Secundaria en el ámbito público, pero lo que voy a relatar me ha ocurrido en el ámbito privado-, más allá de estar preparadas para ocupar el cargo vacante, siempre se nos dice: "Estamos buscando otro perfil", por lo cual

no se puede probar ni aplicar la ley antidiscriminación. ¿Cómo probamos que no accedemos al cargo por nuestra condición?

Hemos preparado un documento, una base para legislar, que vamos a entregar a la Comisión, aunque queremos mencionar algunos de sus pasajes. El artículo 1º diría que se reconoce que la población trans ha sido históricamente víctima de la discriminación, lo cual es un crimen contra la humanidad de acuerdo con los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a aspectos de orientación sexual e identidad de género. En caso de que sea una ley, constituirá un acto de reparación de la discriminación histórica.

Teniendo como ejemplo las leyes vinculadas a las cuotas para mujeres, afrodescendientes y personas con capacidades diferentes, lo que venimos a plantear a la Comisión es analizar la posibilidad de lograr algo similar para la población trans. Creemos que esta es una política afirmativa. No hay un censo específico de las personas trans en Uruguay. De acuerdo con la cantidad de individuos que solicitaron la Tarjeta Uruguay Social, existirían 687 personas trans, pero hay cierta cantidad que no la han solicitado. Por lo tanto, podemos proyectarnos y decir que en Uruguay podría haber mil personas trans.

Continuando con el texto, también se afirma que se declara de interés general el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas definidas como el conjunto de medidas legislativas, administrativas y políticas públicas en los ámbitos públicos y privados, dirigidas a los integrantes de la comunidad trans. Esto tiene por propósito mitigar y contribuir a erradicar la discriminación de los actos que directa o indirectamente constituyen una violación de reglas y principios contenidos en la Ley N° 17.817, de 6 de setiembre de 2004, como modo de garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, integrando las perspectivas de género. Interpretamos como acciones afirmativas las definidas en el artículo 2º de esta ley, que se encuadran en el cumplimiento de los artículos 7º, 8º y 72 de la Constitución de la República y en las normas internacionales de derechos humanos. Uruguay tiene firmado el acuerdo de Yogyakarta.

Lo que manejamos, en principio, es disponer de un 8% de las vacantes laborales del Estado -Administración Central, entes públicos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales- para las personas trans. Nosotras nos planteamos que, teniendo en cuenta la cantidad de personas trans que hay en el país, con dos llamados en base a una cuota del 8% quizás quedemos todas con trabajo, pero la intención es dar inicio a esto; quizás un 8% es mucho.

Agregamos que lo dispuesto en el inciso primero de este artículo regirá por el plazo de diez años, contando desde la promulgación de la presente ley. En la comunidad trans pensamos que las políticas afirmativas deben tener un límite o deben ser transformadas, en el entendido de que ha pasado que ciertas políticas afirmativas terminan siendo discriminatorias si se contrata a alguien porque es trans, no porque sirve para un trabajo. No queremos que una política afirmativa termine convirtiéndose en una política discriminatoria; se tiene que dar paso a otra cosa o se tiene que terminar, porque suponemos que en diez años la mayoría de las personas trans tendrían que estar insertas.

Yo he participado en conferencias internacionales sobre el tema y en el mundo ya no se habla de trabajo sexual; en cuanto a las personas trans se habla de personas en situación de prostitución, porque no eligen ese trabajo. Si hay una inserción laboral universal como política de Estado y la persona elige ejercer la prostitución, está en todo su derecho de hacerlo y, en ese caso, lo llamamos trabajo.

También pretendemos que se encomiende al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional -Inefop- la inclusión de cupos para la población trans en diversos programas de capacitación y calificación que pueda implementar. Todos los sistemas de becas y apoyos estudiantiles a nivel nacional y departamental deberán incorporar cupos para personas trans en su resolución y asignación. Planteamos también que el hecho de incorporar a la plantilla de la empresa a personal trans implicará que los proyectos de inversión declarados y promovidos computarán el incremento de ese personal por una vez y media a los efectos de los beneficios a otorgar por la promoción de empleo.

Agregamos que todos los organismos públicos deberán realizar un informe periódico que explicite las acciones afirmativas llevadas adelante en el marco de sus cometidos en el ámbito del empleo, la educación, el deporte, la cultura y el acceso a mecanismos de protección.

La idea es plantear esto para saber si esta propuesta es viable, si se puede canalizar de alguna forma, qué es lo que ustedes nos aconsejan y cuáles serían los caminos a seguir.

SEÑOR PUIG.- Quiero empezar saludando a la delegación de UTRU.

En este caso, estamos hablando, básicamente, de un tema de derechos humanos, de la incorporación natural que debe realizarse cuando en una sociedad se ha instalado la discriminación en determinadas áreas. Ya sea por opción sexual, por etnia o por otra razón, cualquier tipo de discriminación atenta contra la defensa y la promoción de los derechos humanos.

El hecho de que a nivel parlamentario se tome conciencia de estas situaciones es producto del trabajo que se hace desde la sociedad, desde los colectivos, desde las organizaciones. En ese marco, creo que nuestro país viene avanzando en una agenda de derechos. Ha avanzado en cuanto al matrimonio igualitario y a la interrupción voluntaria del embarazo; hay varios procesos en una agenda de derechos que todavía tiene mucho por delante.

Hace unos meses, la Cámara de Diputados aprobó un proyecto de ley de empleo juvenil que fue remitido por esta Comisión. En ese proyecto hay un primer y tímido avance en cuanto al establecimiento de determinadas cuotas, en este caso, para personas trans; se habla de un 2% en organismos públicos. Evidentemente, eso es producto de un trabajo de sensibilización que ustedes han realizado, pero reitero lo que señalamos cuando discutimos la ley que estableció la cuota para afrodescendientes: el hecho de que se establezca esa cuota no significa que se vaya a terminar la discriminación, que tiene un fuerte componente cultural que arranca desde la escuela y está instalado en la sociedad. Hablamos de una lucha cultural muy fuerte que hay que dar.

Insisto con el tema del trabajo desde las organizaciones sociales, que apunta a que se encare con amplitud la visión de los derechos humanos.

Creo que con la aprobación del proyecto de ley de empleo juvenil, que está esperando la sanción del Senado, se abre un camino en cuanto acciones afirmativas en ese plano e implica que, por lo menos, se empiece a instalar este tema, que no tiene suficiente visualización en la sociedad, porque intenta ser ocultado. Incluso, históricamente se ha dicho que en Uruguay no hay discriminación, y eso es mentira, porque la hay en varias áreas, y es muy fuerte.

Ahora bien, de todas las discriminaciones que existen en la sociedad, la de las personas trans afecta condiciones y expectativas de vida; hay estudios internacionales al respecto que deben ser tenidos en cuenta.

Por otro lado, no tengo para nada claro cuáles deben ser que los porcentajes a tener en cuenta. Sí tengo claro que hay que trabajar en políticas afirmativas que, al mismo tiempo, sean una contribución para dar un debate que sincere a la sociedad y la saque de esa posición hipócrita del "acá no pasa nada", "no hay discriminación", "somos todos buenos", "no discriminamos a las personas". Repito: hay una fuerte discriminación en el Uruguay.

Creo que han hecho bien en venir a esta Comisión; es más: deberían visitar otras Comisiones del Parlamento, independientemente de que esta es la asesora específica de la Cámara en este aspecto concreto. Les digo esto porque ustedes hace años que vienen trabajando en estas cuestiones y me parece que tendrían que tratar de avanzar en un proceso de discusión más a fondo. Incluso, podrían hacernos llegar materiales de análisis de la situación en el país y a nivel internacional, que den cuenta de cómo se viene avanzando en los diferentes países en este tema, de las conclusiones de los seminarios internacionales y de las recomendaciones de los organismos internacionales. Sería bueno que nos acercaran ese material porque hay un gran desconocimiento sobre estas cuestiones.

Quiero hacer hincapié, sobre todo, que lo que se está planteando tiene que ver con la intención de influir sobre las condiciones de vida de personas que están en una situación de absoluta vulnerabilidad.

Creo que este paso es importante y que hay que trabajarlo como un tema de derechos humanos. El trabajo juvenil es un aspecto, pero resulta absolutamente insuficiente, porque apunta a determinada franja etaria y a determinados organismos. De todos modos, puede abrir un camino en torno a esta cuestión, porque en el Parlamento también se discutió si debía aplicarse o no una cuota en ese sentido.

Me parece que este paso que dan, que consiste en comunicarse con el Parlamento y discutir estos temas, resulta fundamental.

SEÑOR OLIVERA.- Me sumo a algunas de las expresiones del señor Diputado Puig, pero quiero empezar por reconocer que la que plantean no es una tarea sencilla. La implantación de la cuota como un elemento de discriminación positiva fue objeto de un largo debate, y ahora estamos frente a un tema más complejo, porque deberíamos cuotificar en función de una opción de vida o de una opción sexual.

Como decía el Diputado Puig, tenemos el reconocimiento internacional por haber avanzado mucho en materia de derechos, lo que no es más que reconocer nuestra composición social, nuestros prejuicios, nuestros conceptos de familia y nuestros esquemas de funcionamiento social, que se ven desafiados por esta normativa. En definitiva, eso es lo que hacemos cuando aprobamos una ley que establece una cuota para los afrodescendientes: estamos desafiando nuestra cultura. Por eso creo que vamos hacia un largo proceso de debate. Pero fíjense cuánto hemos avanzado, que hoy tienen un grado de organización importante y vienen al Parlamento a plantear inquietudes que son de justicia, pero no por justas dejan de ser complejas.

Creo que tenemos discriminación en muchos aspectos: por ser gordos, negros, flacos, viejos, jóvenes. Vivimos en una sociedad con grados de hipocresía importante, y creo que lo primero es reconocerlo. El reconocer esto nos permite discutir estos problemas y poder plantearlos, que es importante. Sería más importante poder resolver estos problemas, pero es muy difícil.

Entonces, el desafío es empezar a recorrer este camino. Pero creo que el debate central no es cuántos son ni cuántos deberían estar insertos, porque donde terminamos avanzando más en la actividad pública, a pesar de que el problema mayor lo tenemos en la actividad privada, que es una porción impenetrable de la sociedad, que mantiene el mismo esquema social y lo reproduce permanentemente. En ese ámbito prácticamente no podemos incidir. Ustedes ya lo mencionaron: ¿cómo podemos demostrar que no se nos da un empleo porque se nos discrimina por trans, no porque no cumplamos con los requisitos exigidos? ¿Quién podría tener el ojo preciso como para determinar cuándo hay discriminación? ¿Quién podría hacerlo, si es tan delgada la línea que separa lo que necesito y lo que es discriminación? No hay que olvidar que todo esto responde al requerimiento que establece el esquema social. Tenemos que ser objetivos y claros, porque se trata de lo que siente la sociedad. Por ejemplo, en el sector comercial, no es del agrado del público que los atienda un trans; entonces, contratarlo podría significar afectaciones de carácter económico. Ese puede ser un argumento de fuerza desde el punto de vista comercial, porque hay que competir con quienes se ajustan al esquema que la sociedad establece.

Insisto: todo este debate tiene un componente de avance social y cultural que es más importante que la ley que podamos aprobar, que repito que solo podría resolver el problema en el sector público. Tenemos que ser muy claros: si aprobamos una norma de este tipo, se aplicará solo para el empleo público y, para empezar, tendrán que ajustarse a los requerimientos de los llamados, y tengo la impresión de que no es ahí donde radica el mayor impedimento. Sé que puede haber alguna dificultad en ese marco, pero no creo que sea el escollo más duro porque, más allá de que en los últimos tiempos hemos avanzado mucho, en toda la historia del Uruguay siempre se ha procurado que la legislación fuera algunos pasos más adelante que la sociedad. Eso siempre lo ha hecho el Estado. Al día de hoy, el Estado sigue avanzando, pero creo que igualmente tenemos algunos retrasos.

Me sumo a la inquietud que plantearon pero reitero que, si bien las leyes son señales de avance, sobre todo del esquema político que pretende reestructurar la sociedad, el tema sigue siendo complejo. Me parece importante que esto se plantee y me sumo a la idea de que deben llevar estas inquietudes a las Comisiones de Derechos Humanos y a todos los ámbitos en que se las pueda escuchar.

Por nuestra parte, empezaremos a dar, tibiamente, el debate, porque también nosotros, por más que seamos parlamentarios, respondemos a ese esquema, con los mismos prejuicios que el resto de la sociedad. Más allá de que reconocemos los derechos, de alguna manera todos seguimos reivindicando el esquema tradicional de la familia, y para nosotros es muy duro tener esos debates. Es muy duro en las familias; para cualquier familia es muy duro tener un hijo trans. No es fácil por todo lo que decían los compañeros: es un problema de escuela; es un problema de familia; es un problema de arraigo religioso; es un problema histórico de la humanidad haber convivido siempre con la diversidad, sin haberla aceptado nunca. Eso plantea todo un debate entre cultura, prejuicios y avances entre normas y temas no resueltos. Lo importante es debatirlo; el tiempo dirá cómo lo resolvemos.

SEÑOR VIDALÍN.- Quiero darles la bienvenida.

No sé cómo eligieron la representación, si fue solo por capacidad intelectual, por compromiso o si también tuvieron en cuenta la belleza. ¡Bienvenidas!

(Hilaridad)

——Comparto lo que dijo el compañero Puig, Presidente de la Comisión Especial de Género y Equidad de la Cámara de Diputados.

La profesora Richard mencionó el número de personas trans que hay en el país. Como ese número es pequeño, probablemente nos cueste mucho manejar un porcentaje de inclusión. Por eso, teniendo en cuenta las manifestaciones del colega Puig y el espíritu de esta Comisión, les solicitaría que nos hicieran llegar toda la legislación que hay en esta materia en otros países del mundo, para que podamos trabajar sobre esa base. En lo personal, en algún momento estuvimos por presentar algún proyecto, que no pasa por el tema de los porcentajes, sino por abrir puertas en lo que tiene que ver con la igualdad, la valoración y el reconocimiento.

Creo también, queridas señoras, que tenemos que trabajar mucho en el tema educativo. Con los compañeros de la Comisión, por encima de que somos colegas y de que tenemos diferencias, somos amigos. Mientras hablaba el Diputado Olivera yo lo miraba -lo admiro y lo quiero mucho- y pensaba que hay que ser valiente para decir lo que estaba diciendo, porque no lo hacía para sacar rédito político, sino respondiendo a su conciencia y a su corazón.

Me parece que las dos partes tenemos que trabajar: las personas que integran la comunidad trans y nosotros. Por nuestra parte, tenemos que trabajar, fundamentalmente, en lo que tiene que ver con el respeto, la integración y la igualdad. Ustedes, señoras, también tienen que trabajar, porque estamos en tiempos en los que, a veces, la libertad se nos escapa y deja de ser libertar para transformarse en otra cosa. Algunas personas, quizás por ese inconsciente tantas veces reprimido y por haber sido castigadas con la segregación, actúan de una forma que la sociedad clásica u ortodoxa condena o señala con el dedo. Lo digo porque, por ejemplo, el día que votamos en la Cámara el proyecto de matrimonio igualitario, uno miraba hacia la barra y había algunos casos que se volvían chocantes. No soy ningún ortodoxo de esos clásicos; al contrario, soy bastante heterodoxo y avanzo en esta sociedad y me comprometo. Por lo tanto, pienso que si para mí era chocante, aún más lo fue para la gente más clásica. Entonces, en ese sentido, es que tenemos que trabajar ambas partes.

Hoy me siento feliz y orgulloso de compartir con ustedes esta mesa. He aprendido mucho y espero que ustedes sean un buen espejo, un foco de luz que indique el camino por el cual se debe andar.

Las felicito profundamente desde mi corazón.

SEÑOR ABDALA.- Quiero hacer una reflexión en cuanto a cuál es nuestra disposición con relación al tema planteado que, adelanto, es favorable para encarar el tema, reconocerlo como problema y procurar encontrar instrumentos y caminos que ayuden a atemperar, solucionar, corregir, dar señales en busca de soluciones, que no solo sirvan desde el punto de vista del efecto concreto que provocan sino que, además, sean útiles en la perspectiva de administrar una realidad cultural, que es la que aquí se ha descripto.

Creo que en esta Casa, quienes tenemos vocación política y, por lo tanto, vocación de servicio bien entendida, seguramente más allá de diferencias ideológicas, filosóficas y políticas que tenemos -y muchas- no nos cuesta demasiado percibir, cada uno desde su posición, la realidad cuando está indicando que hay situaciones de desigualdad o discriminación, y tampoco nos cuesta mucho trabajo ser sensibles en cuanto a la respuesta o a la mirada de cada una de ellas.

Más allá de la interpretación de la historia que cada uno tenga, nuestra sociedad ha sido igualitaria en términos generales, aunque nunca se alcanza la meta con relación al

objetivo de ser todos los días un poco más justos, en cuanto a la forma de organizar la convivencia. Creo que aquí hay un problema real; nosotros no lo desconocemos.

Debo decir con toda honestidad que no estoy del todo seguro de que este instrumento que aquí se propone sea el más eficaz y que, en todo caso, deberíamos discutir si no hay que encontrar otros. Me parece que ese es un tema que, con total objetividad y sin preconceptos, todos deberíamos analizar.

Creo que no hay que mezclar los objetivos con los instrumentos. El objetivo es reconocer la realidad como tal y, por lo tanto, ser conscientes de la necesidad de corregir la situación. Otra cosa es qué herramienta, qué instrumento, qué fórmula o qué proyecto de ley concebimos como útil y necesario para avanzar en esa dirección. Me parece que si mezclamos las dos cosas, seguramente distorsionaremos la discusión.

Aquí se decía, y es verdad, que estamos hablando de un colectivo que no es extremadamente numeroso, lo cual no quiere decir que quienes lo integran tengan menos derecho que el resto de la sociedad; no es así. Pero en estas discusiones vinculadas con las acciones afirmativas y con el establecimiento de cuotas, sin duda, que el aspecto cuantitativo es, por lo menos, funcional a la discusión. No digo que sea el centro ni lo principal, pero es un elemento que hay que tener en cuenta. Yo trabajé mucho en el proyecto de ley -que ahora se ha convertido en ley- vinculado con el establecimiento de acciones afirmativas para los afrodescendientes. Fue un buen trabajo de consenso político que se hizo en la Comisión Especial de Población y Desarrollo Social. Allí el 8% no se estableció caprichosamente, sino que surgió del número del último censo. Por lo tanto, se estableció una relación razonable entre la cuota y el colectivo que se intentaba compensar o contemplar.

Cuando uno establece este tipo de cuotificaciones o discriminaciones positivas -como se las llama-, más allá de que puedan estar plenamente justificadas desde el ángulo de quien es el beneficiario directo de las mismas, tiene imperiosamente que analizar o mirar la realidad en su conjunto, porque no deja de ser una desigualdad que se introduce en el sistema normativo y en la sociedad, que está justificada, ni deja de ser una desigualdad que afecta expectativas o intereses de otros.

En este caso, no estoy necesariamente pensando en las expectativas de la sociedad entera, que podrían aspirar al mismo resultado o beneficio, sino en otros colectivos que, de pronto, se encuentran en una situación diferente de diversidad sexual, pero que no han tenido una contemplación jurídica y también son discriminados.

Me parece que tenemos que poner todo eso en la balanza y sobre la mesa pero, repito, de la manera más prejuiciosa posible y con la mayor apertura mental.

Las felicito por el planteamiento porque, además, creo que fue hecho con absoluta corrección. Sin duda analizaremos y discutiremos el tema.

Reitero: tengo la mejor disposición a debatir sobre el asunto y buscar caminos. No tengo del todo claro -lo digo con total honestidad, porque ser complaciente es muy fácil y gratis- que este sea un camino o una solución eficaz para este colectivo.

Deberíamos analizar si la ley antidiscriminación es suficiente o si, eventualmente habría que revisarla, modificarla, perfeccionarla o adecuarla a los tiempos que corren porque, si bien es relativamente vigente, ya tiene varios años de vigencia. Creo que eso también es parte de la discusión y del análisis, entre otras cosas por lo que señalaba el señor Diputado Olivera, con toda razón, respecto a que estas soluciones pasan por el lado de lo público. Hoy ya están dados los mecanismos como para que desde el punto de vista de la gestión pública, los administradores públicos no discriminen y actúen en

términos de asegurar la igualdad de oportunidades a todo el mundo. El problema lo tenemos, sobre todo, fuera de lo público, y allí el progreso no se legisla sino que, en todo caso, pasa por la propia evolución social desde el punto de vista de concebir el principio de igualdad.

SEÑOR TIERNO.- Simplemente, quiero dejar constancia de cómo trabaja esta Comisión. Como se habrán dado cuenta, si bien hay coincidencia, intentamos solucionar los problemas que aquí se plantean o canalizarlos ante quien corresponde.

El señor Diputado Puig hizo referencia a seguir trabajando en diferentes Comisiones del Parlamento relacionadas al tema. Yo agregaría también recorrer las diferentes bancadas, porque ahí se puede comprometer, por lo menos, el estudio del trabajo, de una manera mucho más importante.

Este es un tema que se discutió cuando se trató la ley de empleo juvenil. Dicho proyecto de ley lo impulsó el Frente Amplio y lo apoyaron los compañeros de la Comisión, pero en Cámara uno de quienes más defendió que ese porcentaje de jóvenes trans fuera incorporado en ese proyecto de ley fue el Presidente de la Comisión, que pertenece al Partido Colorado. De manera que tengan la seguridad de que vamos a trabajar. Como se dijo, no es un tema fácil ni estamos para decirle cosas que después no se cumplirán, pero el compromiso es el de trabajar todos en pos de que los derechos de ustedes también sean reconocidos como corresponde.

SEÑOR PRESIDENTE.- En general nosotros recibimos planteos, y luego surgen preguntas por parte de los distintos legisladores, pero no un clima de reflexión como el que se ha instalado aquí.

En cuanto a lo que decía el señor Diputado Abdala de ingresar a la discusión del tema sin prejuicios ni preconceptos es vital. Lo más natural y humano es, quizás, ingresar a estos temas con la formación y los conceptos que a uno le inculcaron y que fuimos moldeando a través de nuestras vidas. Es difícil enfrentar, desafiar -como dijo el Diputado Olivera- a la cultura predominante. El avance de la discusión sin preconceptos ni prejuicios es clave.

La verdad no siempre es linda; muchas veces, inclusive hasta puede doler. El día de la aprobación del proyecto de ley sobre matrimonio igualitario -que, por suerte, fue votado por la gran mayoría de los legisladores-, como señaló el señor Diputado Vidalín, al mirar hacia arriba a las barras se encontró con algunas situaciones que resultaron chocantes, inclusive, con su actitud absolutamente proactiva y poco ortodoxa. En ese sentido, quiero sugerir que representaciones como las que hoy tenemos en la Comisión son las que mejores dividendos políticos les dará, porque es muy común la reacción ante algo demasiado chocante, para usar las palabras del Diputado Vidalín. Entonces, la representación de ustedes en la Comisión de una manera muy sobria ayuda a la estrategia final.

También quiero decir, porque uno tiene que ser honesto con lo que cree, que en las luchas por derechos, reivindicaciones, reparaciones, oportunidades o lo que sea, los actores políticos muchas veces miran cuántos son, porque ahí está el rédito electoral. Ningún político va a encontrar en ustedes un rédito electoral. Como dijeron se trata de 687 personas que pidieron la tarjeta. Se puede pensar que son mil. Entonces, creer que se apoya este tipo de causas para juntar votos en determinado ámbito es la falsedad más rotunda, porque los números cantan. Es notorio que no hay compatibilidad entre esa idea estratégica política y maquiavélica de tratar de conseguir votos y la de llevar adelante determinada reivindicación.

Estoy de acuerdo con que es el Estado el que tiene que solucionar este tema. ¿Por qué? Porque creo que es el escudo de los más débiles. Agradezco la referencia del Diputado Tierno en cuanto al día que se trató el proyecto de ley de empleo juvenil. En dicha ocasión, y a partir de que un compañero legislador no compartía la inclusión del 2% para las personas trans, hice uso de la palabra y defendí esa situación, porque me parecía que era bastante obvia desde mi perspectiva. Me parece que es el Estado el que tiene que tratar de solucionar desde el punto de vista educativo, como dijeron varios compañeros, pero también el que tiene que solucionar el "mientras tanto", porque de eso estamos hablando hoy. Se trata de seiscientas y pico de personas que hoy en día tienen que recurrir a determinada práctica que no quieren porque, como dijo el Diputado Olivera, es chocante que una persona trans esté atendiendo un mostrador de un supermercado, por ejemplo. ¿Quién tiene que ser el último bastión para solucionar el "mientras tanto", mientras se intenta habilitar la otra puerta, que es la de la formación para que no sea natural esa discriminación y esa situación de postergación permanente de determinado grupo? Es el Estado porque, desde mi punto de vista batllista, es el escudo de los más débiles. No quiero entrar en una polémica sindical pero los sindicatos, muchas veces, tienen mucho poder por la gran cantidad de afiliados o por el peso que pueden hacer. Ustedes no tienen capacidad de presión alguna, porque todos les juega en contra: la formación clásica de los uruguayos, la cantidad y porque estará priorizado, en la agenda de cualquier partido político, solucionar un tema donde haya sesenta mil personas, sesenta mil votos.

Quiero felicitarlas por venir en el día de hoy a la Comisión. Creo que es un puntapié, aunque no el primero, porque hay un antecedente con el proyecto de ley de empleo juvenil, pero es importante profundizar en el debate.

Rescato lo señalado por algunos Diputado, en cuanto a que sería importante que recorrieran, no solo las Comisiones sino también las bancadas de los partidos, por lo menos, para instalar los temas. Seguramente, no será prioridad, pero tienen que hacer ese ejercicio de desgaste.

Creo que nosotros mismos muchas veces caricaturizamos la situación, debido a nuestra formación. Esa es la verdad. Cuando llega la nota de ustedes y la incluimos en el orden del día, siempre hay algún chiste sobre el tema. Entonces, si no cambiamos eso, el avance es muy hipócrita. Que quede claro que no estoy aludiendo a nadie; me estoy incluyendo en el colectivo.

Quería decir esto porque es lo que siento y creo desde siempre. Sé que es una batalla muy compleja la que tienen por delante. Sin ser complaciente, digo lo que pienso. En esa batalla estoy porque reitero que para mí el Estado es el que tiene que solucionar estas cosas.

SEÑOR TIERNO.- Como sociedad, tenemos mucha desinformación sobre ustedes. Creo que en el mientras tanto que reclamaba el señor Presidente, hay acciones que se están llevando adelante por parte del Ministerio de Desarrollo Social

Ustedes hablaron de que hay un número importante de personas trans que solicitaron la tarjeta. Sería importante que nos contaran de qué se trata para ilustrarnos al respecto.

SEÑOR VIDALÍN.- A mí me gusta semblantear y, mirando el semblante de las tres pero, en especial, el de la Presidenta, la encontré caída y entregada y quería decirle que no tiene que estar caída ni entregada.

Quiero que sepa que esta Comisión le va a dar prioridad a este tema. Habiéndolas escuchado, estamos totalmente sensibilizados y comprometidos.

Comparto lo que dicen los compañeros en cuanto a que tienen que visitar otras Comisiones, que pueden ser la de Derechos Humanos y la Especial de Género y Equidad, pero también deben visitar las bancadas parlamentarias. ¿Saben una cosa? Nosotros, como seres humanos que somos, actuamos de diferente manera cuando estamos en el "tête à tête". En el trato personal es mucho más difícil el no que un "no" fácil por teléfono, por correo electrónico o de otra forma. Además, porque sería oportuno que nuestros colegas también tuvieran este conocimiento que hoy nosotros tenemos de ustedes, para saber con qué personas estamos hablando.

Como dije, me siento realmente halagado y he aprendido mucho.

SEÑORA RICHARD.- Nuevamente muchas gracias, porque saber que todos están dispuestos a tratar el tema y que se tome con la seriedad necesaria, para nosotras ya es un paso importantísimo.

Queremos aclarar que lo nuestro es una condición, no una elección; nacemos así. Este año ya he recorrido tres veces el país trabajando en talleres sobre diversidad sexual e identidad de género, con maestros, profesores y estudiantes de profesorado y magisterio, y siempre les digo que si yo hubiese podido elegir, sería un hombre heterosexual, estaría casado, con hijos, tendría mi casa, mi auto y mi empleo, y no estar peleando por mis derechos. Tendría que ser muy masoquista para elegir el camino más difícil.

Por otra parte, la OMS y el conjunto de psiquiatras mundial ha sacado a la homosexualidad como patología psiquiátrica, y este año ha declarado a las identidades trans como disforia de género. Nosotras integramos la campaña mundial STP y estamos peleando para que saque a las identidades trans como disforia de género. Los psiquiatras de Latinoamérica están de acuerdo con sacarlas y están luchando con psiquiatras europeos; sin embargo, ha habido avances al respecto.

Yo siempre digo que luchamos por ser honestas en una sociedad hipócrita. Nosotras nos mostramos como somos; no mentimos, y eso nos lleva a que suframos la vulneración de nuestros derechos. Si ustedes observan -yo, como profesora de literatura lo interpreto como una metáfora-, las personas trans generalmente viven en la periferia de las ciudades. Es la sociedad la que dice: quiero sacar lo que tengo al lado. Estamos haciendo como los poetas franceses malditos, es decir, mostrar a la sociedad lo que la sociedad tiene. Es verdad que, quizás, somos unas mil personas, pero a nuestro alrededor hay familias, amigos, toda una sociedad que nos apoya, y también toda la comunidad LGTV.

Hablando del rédito político, podemos decir que hay una gran cantidad de personas; por ejemplo, detrás de mí hay una familia de veinticinco personas, y así con todas. Cuando se habla de eso, a mí, como integrante de la sociedad civil, me da un poco de rabia, porque pienso que como somos miles, vulneran nuestros derechos.

En cuanto al empleo juvenil, es verdad lo que han dicho, pero también tenemos graves problemas. ¿Qué pasa con nuestras compañeras trans adultas? De acuerdo con la ley de trabajo sexual, quienes ejercen la prostitución se pueden jubilar a los sesenta años. Imagínense una mujer trans trabajando en una esquina hasta los sesenta años. Cuando uno es joven y tiene veinte y pocos años no pasa nada, toma frío y pasa una noche en una esquina pero, ¿qué sucede cuando tiene sesenta años?

Me parece que hay que trabajar para que esto lleve a la inserción educativa. Por ejemplo, si yo necesito contratar una persona que tenga 3er. año de liceo, y esa persona trans, por un tema de "bullying", abandonó 2do. año de liceo, lo que tengo que hacer es decirle que la contrato por un año, pero que en ese período tiene que haber aprobado el

3er. año, de lo contrario el contrato se termina. De esa forma estaríamos trabajando sobre las dos cosas: inserción educativa e inserción laboral, porque el trabajo le va a exigir a esa persona y ella se tiene que hacer responsable. De esta forma también estamos trabajando sobre el tema responsabilidad, que es lo que ustedes mencionaban acerca de lo que ocurrió en las barras cuando se consideró la unión matrimonial homosexual.

La responsabilidad hay que tenerla desde que nos levantamos, desde cómo me presento frente a mi grupo de alumnos de 5º y 6º año de liceo. Pero la responsabilidad también tiene que ver con que muchas de nosotras fuimos expulsadas de nuestras familias en nuestra adolescencia y, entonces, para qué íbamos a seguir estudiando si teníamos que comer. Por eso, a los doce o trece años nuestras compañeras se paran en una esquina -y, en el interior más aún-, porque sus propias familias las expulsa y el sistema educativo también.

Pienso que debemos trabajar muchísimo con nuestras colegas, y creo que es desde la educación que tenemos que empezar a romper con ese patriarcalismo y con esa cultura heteronormativa, heterosexista, de la binormalidad, de la normalidad. Y, precisamente, porque somos poquitas, el sistema político está llevando a esa situación.

Por otra parte, no queremos que aparezcan mujeres trans asesinadas, pero ya han aparecido siete. En ese sentido, nos hemos reunido personalmente con el Subsecretario del Interior, con el Director Nacional de Policía y con el Subdirector Nacional de Policía, y nos dicen no tienen nada. Son siete asesinatos que están sin resolver desde noviembre de 2012, y ya fueron denunciados ante Amnistía Internacional, en la Institución Nacional de Derechos Humanos y en la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En cuanto al ámbito público, ustedes decían que está solucionado. Podemos decir que no. Tenemos compañeras que han concursado, que tienen todo el currículum que se pide y no han sido tomadas, porque el perfil no corresponde. ¿Cómo compruebo que eso es discriminación? Esto ha ocurrido en el sector público. También hay otras discriminaciones en lo público. A mí vienen las inspectoras y me dicen que mi clase es perfecta, que soy excelente, que mi capacidad intelectual, mi formación y mi metodología son excelentes, pero me ponen 81 de puntaje -y no más de 91, que es perfecto- para que no pueda concursar por una Dirección.

También queremos comentar que estuvimos en la Comisión de Salud Pública porque tenemos grandes problemas de salud. Estamos estigmatizadas con VIH sida. Yo fui a ver a mi doctora referente y después de preguntarme cuándo había dejado de menstruar y de explicarle que no era una mujer biológica, que era una mujer trans, me dijo que me iba a mandar a hacer un examen de VIH. Eso fue lo primero que hizo; estamos estigmatizadas. Todo el mundo piensa que todas las trans de este país tenemos VIH.

Estamos haciendo una cantidad de trabajos internos. Les explicamos a las compañeras que tenemos que entrarle a esta cultura patriarcal y también tenemos que empezar a cuidar cómo nos presentamos. Es verdad lo que ustedes mencionaban; a veces tenemos vergüenza ajena, pero hay que empezar a trabajar ese tema, y en eso estamos, de a poquito, con trabajo de hormiga.

En cuanto al Mides, la tarjeta trans está incluida en la tarjeta Uruguay Social. Nosotras -lo hemos discutido en la Unión Trans y en las Convenciones de la Red Nacional; de hecho los días 19 y 20 de octubre tenemos un congreso nacional de personas trans, al que concurrirán personas trans de Latinoamérica- coincidimos en que, si bien la tarjeta Uruguay Social es positiva, porque esos $ 700 que le cargan a la tarjeta

ayuda a muchas personas a comprarse harina, arroz, fideos y tener para el mes, también es una política que si se extiende en el tiempo, es discriminatoria. Si nos dijeran que nos dan la tarjeta y que, según el registro que tengamos, vamos a estar en lista de espera en una bolsa de trabajo, o que vamos a ser reinsertadas en el sistema educativo, lo aplaudiríamos. Pero si dejamos la tarjeta, entonces mañana le damos una tarjeta a quien usa lentes, otra a quien tiene pelo largo, etcétera. Entendemos la intención y en principio es positivo, pero si se extiende en el tiempo termina siendo discriminatoria.

SEÑOR TIERNO.- En Durazno, por suerte, han tenido posibilidad de ingresar a trabajar a través de las cooperativas sociales del Mides.

Si comparamos la población general con la población trans, hay una porcentaje muy importante que están trabajando en esa cooperativa, tanto en Durazno como en Sarandí del Yí. Es un nicho de trabajo importante que se está dando desde un tiempo a esta parte.

SEÑORA RICHARD.- Vamos a hacer llegar la legislación que exista al respecto. Si ustedes quieren, también les podemos alcanzar teorías sobre identidades trans y algunos estudios que, tanto nosotras como otras ONG, han hecho sobre requerimientos de la población trans.

Nos mantendremos en contacto vía mail para ver cómo podemos seguir con esto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchísimas gracias.

(Se retira de Sala la delegación de la Unión Trans del Uruguay)

(Ingresa a Sala una delegación de ex funcionarios de Emucar)

——Es un gusto para la Comisión de Legislación del Trabajo recibir a los ex funcionarios de Emucar, las señoras Ana Geraldina Dos Santos y Jessica Natalia Cornú Terán, y los señores Marcelo Sequeira, Dumont González, Leonardo González, Carlos Lapuente y Leonardo Gervickas, quienes oportunamente enviaron a la Comisión una solicitud para ser recibidos debido a la situación por la que han pasado y que quieren plantear en su seno. Les damos la bienvenida y los escuchamos.

SEÑORA DOS SANTOS.- Somos un grupo de trabajadores que, dados los hechos acontecidos, ha quedado desempleado. En mayor o menor medida, la salud utiliza el multiempleo y un sueldo menos en nuestra vida cotidiana se nota mucho; algunos hemos quedado sin ningún trabajo y otros compañeros con uno solo.

Lo que nos movió a pedir esta audiencia fue que conocemos las condiciones en que se entregó el permiso a una nueva empresa que se desprendió de la cooperativa. Al mismo tiempo que se cierra UCAR, se abre una nueva empresa que se llama Red Móvil. Esta empresa se comprometió en el Ministerio de Salud Pública, e inclusive, en otras reuniones que tuvimos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a hacer un llamado para que paulatinamente los empleados de UCAR fueran pasando de una empresa a la otra, como una forma de conservar la mayor cantidad posible de fuentes laborales, pero eso no se realizó. La nueva empresa que se iba a formar se retiró de la negociación y quedamos todos sin trabajo.

Venimos a solicitar -a ustedes o a quien corresponda- que nos allanen el camino para conseguir una habilitación para formar una nueva cooperativa y también a exponer lo que sucedió, porque nos parece de vital importancia que lo sepan.

SEÑOR SEQUEIRA.- Voy a hacer una breve reseña de cómo ocurrieron los hechos.

El año pasado, en julio de 2012, la empresa Russomando S.A. firmó un acuerdo con la cooperativa Emucar por el cual pasaba a gerenciar nuestro trabajo. Nos expuso diez

puntos para ingresar a ese gerenciamiento, uno de los cuales era transformar la cooperativa en una sociedad anónima, ya que tenía muchas deudas; se suponía que en un plazo estipulado se iba a dar la quiebra e íbamos a resurgir como una sociedad anónima. Durante ese año, con el aval de los otros trabajadores y de los cooperativistas de Emucar, se pagaron solamente los sueldos. Constatamos que no se hicieron los aportes al BPS y que no se pagaron las licencias, todo ello para conservar la fuente laboral

En junio de este año, el Ministerio de Salud Pública dio un permiso al señor Jonathan Franco, que en ese momento era Gerente de UCAR, para abrir una nueva emergencia móvil. En ese momento, pensamos que era parte del proceso por el cual íbamos a pasar a la nueva empresa, pero cuando se le otorga el permiso al señor Franco, la empresa dio quiebra. En ese contexto, un mes después, la empresa se reúne con el Ministerio de Salud Pública y le informa que retira el apoyo que le daba a UCAR -Gerencia, coordinador de cabina y, sobre todo, Dirección Técnica; aclaro que sin Dirección Técnica ninguna emergencia móvil puede funcionar- y que se compromete a dar los pasos paulatinos para tomar al personal de manera que la empresa vaya creciendo.

Lo que sucedió fue que la empresa iba a cerrar el 6 de agosto, pero el 8 de agosto todavía seguíamos trabajando. Después, nos enteramos de que estábamos trabajando "a lo pirata", porque no estábamos habilitados por el Ministerio de Salud Pública -la empresa se había cerrado- ; sin embargo, la empresa Russomando S.A. nos seguía obligando a trabajar y nos decía que no había problema. Luego, fuimos a la Dinatra y allí se buscó, mediante estrategia del señor Russomando, el dueño de la empresa, que hubiera un mal clima, y así se retiró de la negociación diciendo que no iba a contratar a nadie.

Nosotros hemos constatado que la empresa Russomando S.A. se quedó con la mayoría de los convenios que más redituaban a esta empresa y dejó sin atender a la parte que redituaba menos, es decir, a la gente pobre que pagaba $ 270 por una cuota porque no podía pagar $ 600 por otro servicio de emergencia.

SEÑOR GONZÁLEZ (don Leonardo).- Me interesa destacar la manipulación que existió de parte de esta empresa, siempre con la promesa de que todos íbamos a ser contratados. De una u otra manera, se filtraba la información de que nos iban a contratar a todos.

Nosotros, como compañeros, siempre abrazados al sentimiento por esta empresa, en la que muchos hemos trabajado muchos meses sin cobrar antes de que este señor apareciera, continuamos solamente porque el servicio que brindaba era una muy buena fuente laboral; más allá de lo económico, me refiero a lo social. Entonces, esta gente siempre estuvo manejando esa posibilidad de contratarnos; nos decía que iban a seguir las mismas condiciones de la empresa, que éramos un grupo humano muy bueno que se debía mantener unido. Siempre con esa promesa, nosotros esperamos y pensamos que ellos también querían sacar a Emucar adelante, porque los ataba un compromiso moral y de afecto.

Siempre nos manejamos de esa manera. Como trabajadores, pensábamos: "A esta gente le interesa salir adelante y que nosotros también salgamos". Entonces, con una serie de promesas de mejorar los sueldos, cuando llegaron a administrar la empresa y nos decían que nos iban a pagar el laudo, eso ya para nosotros significaba que esa gente quería trabajar. Inclusive, nos hicieron informes sobre el estado de situación de la empresa, pero ninguno de nosotros es empresario; recién ahora estamos viendo cómo es y cómo funciona una empresa.

A lo que apunto es a que se jugó mucho con la gente. Hasta último momento, muchos médicos, enfermeros y choferes nos jugamos más que el sueldo por la empresa, porque estuvimos trabajando más de cuarenta y ocho horas en condiciones espantosas: no teníamos dónde dormir en las guardias nocturnas y tampoco un salón comedor. Supuestamente, lo que dijo este señor, que llevó una lista a la empresa de la gente que iba a trabajar convenciendo a todos de que todavía había posibilidades de seguir en la empresa, era mentira. Era bajarnos un poco, obtener los permisos que necesitaba para manejar la nueva empresa y después borrarnos a todos.

A las pruebas nos remitimos, porque estamos todos acá. La empresa que este señor maneja a su criterio nunca dio señales de nada. Inclusive, hubo promesas laborales: citó a compañeros que fueron a reunirse con él para decirles que se quedaran tranquilos porque había trabajo. Pero nada. Creo que es tiempo de que no solo por manejar dinero se maneje la vida y el bolsillo de todas las familias, que son más de ciento cuarenta, por todos los trabajos directos e indirectos.

SEÑORA DOS SANTOS.- Quería agregar algo sobre la conducta que tuvimos los compañeros que más o menos acompañamos de cerca todo este proceso.

Tanto en el Ministerio de Salud Pública como en la interna de la empresa, se nos manifestó que de ninguna manera podíamos salir a denunciar esta situación, a expresarla en ningún medio de comunicación ni de prensa, que bajo ningún concepto podíamos hacerla pública, que esto era un manejo que a nosotros, para conservar nuestro trabajo, nos convenía: callarnos la boca y conservar el padrón de manera que la masa social de la empresa -cinco mil afiliados particulares más convenios- pasara íntegramente a manos de la nueva empresa, de manera de poder absorbernos a nosotros. Nos dijeron que si manifestábamos públicamente la situación por la que estábamos pasando, esa masa social se iba a disgregar, que ese sería el peor escenario para nosotros y que todos íbamos a quedar sin trabajo.

Inclusive, el señor Álvaro Vaz nos dijo eso en el Ministerio de Salud Pública, por lo cual nosotros decidimos acompañar este pasaje hasta último momento, cuando nos dimos cuenta de que no íbamos a tener trabajo porque nos clausuraron y nadie daba la cara.

Una vez que estuvo la clausura verbal y la notificación del Ministerio, inclusive, esperaron a que viniera el Inspector a poner la banda en la puerta. Nosotros seguimos trabajando hasta el momento que ellos decidieran y lo hicimos sin cobrar el sueldo de julio, durmiendo en el piso, en depósitos y algunos compañeros adentro de los autos, porque los robaban. De esa manera, terminamos en la calle, ellos, con una habilitación nueva para utilizar cuando quieran -por más que la empresa no esté abierta, la pueden abrir dentro de un mes- y lamentablemente el permiso y la habilitación se perdieron. A nosotros nadie nos pagó nada, ni liquidación, ni sueldo de julio, ni los días de agosto; simplemente, nos dijeron: "Cuando el señor Inspector se presentó en la empresa y puso la banda de "Clausurado", dejaron de atender los teléfonos y de esa manera se perdió la masa social".

Las personas llamaban y no eran atendidas. Me pregunto de qué manera puede una persona de cabina seguir atendiendo el teléfono cuando el Inspector le está diciendo: "No atiendas el teléfono porque vas presa por desacato; te estoy clausurando en este momento y hasta acá llegó la atención de UCAR".

Reitero: nosotros acompañamos hasta el final este proceso siempre con esperanzas en la buena voluntad de esta gente, pero llegó un momento en el que nos dimos cuenta de que ninguno de nosotros iba a tener trabajo. Eso fue lo que pasó.

SEÑOR LAPUENTE.- Cuando la empresa Russomando S.A. empezó a trabajar como Red Móvil y dio como terminado el tema UCAR, a todos los que éramos cooperativistas en ese momento se nos dijo que debíamos seguir trabajando porque más adelante íbamos a tener acciones en la nueva empresa por la plata que se nos debía de tantos años de trabajo sin cobrar. Así se nos tuvo hasta que no se nos pagó nada. El día anterior a que ellos se fueran de UCAR, el señor Franco nos dijo que los sueldos estaban liquidados y que el día 8 cobrábamos el mes de julio, pero el día 8 no se pagó y la fecha se estiró para el día 13. Ese día, que fue el de cierre total de UCAR, por el relajo que se armó durante todo el del día, los Bancos estaban vacíos, no había plata y no había a quién reclamarle. No sabemos dónde fue a parar la plata. Si cuando dieron la quiebra no se pagó nada más y a UCAR entraban $ 5:000.000 al mes, quiere decir que ese dinero debía estar allí. Sin embargo, cuando fuimos al Banco a cobrar, no había un solo peso. Lo único que quedaba en la cuenta del Banco República eran $ 50.000 para las retenciones judiciales.

SEÑOR PUIG.- Creo que la gravedad de la denuncia amerita que la Comisión convoque en forma urgente a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública, para analizar todo el proceso con relación a UCAR y la actuación del señor Russomando. Me parece que hay que clarificar esto así como también cómo queda la situación de los permisos y cuáles son los derechos que se les desconocieron a los trabajadores.

Al mismo tiempo, están los créditos laborales impagos; para ello, se debe convocar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Debemos analizar la posibilidad de convocar, tal vez para la semana próxima, a una reunión con los organismos, en la medida en que estos respondan en forma afirmativa. Es necesario analizar esta situación de inmediato, porque me da la impresión de que si siguen pasando los días, la situación estará liquidada.

Este es el punto de partida para plantearse el tema del desarrollo, o no, de una cooperativa. En medio de esta incertidumbre, ¿para qué les diríamos que empezaran trabajar en la cooperativa? Desde los Ministerios de Salud Pública y de Trabajo y Seguridad Social, se debe analizar esta situación y plantear cuáles son las alternativas para los trabajadores, que forman un colectivo grande.

También me parece que tendría que ser en forma muy rápida para, entre todos, hacer una composición de la situación, sobre todo, cuando hubo planteamientos, como a los que acá se ha hecho referencia, en cuanto a no difundir públicamente la situación.

Quiero que todo esto se aclare; por lo tanto, planteo que se haga la convocatoria a los Ministerios de Salud Pública y de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑOR OLIVERA.- Evidentemente, necesitamos más información, porque el traslado del padrón entero de una empresa a la otra no es habitual. Cuando quiebra una empresa, sobre todo, una prestadora de servicios de salud, los padrones deben ser liberados. El usuario debe ser informado y debe tener libre opción, a no ser como en los casos en que se ha determinado el cierre del padrón -fue el caso de la MIDU- para poder preservar la reinserción de los trabajadores. No es este el caso. Evidentemente, aquí hubo un traslado del padrón.

No quiero aventurarme, pero creo que se puede decir que aquí hay una situación irregular. Por eso, es importante que se hagan presentes ASSE y el Ministerio de Salud Pública que, por el Sistema Nacional Integrado de Salud, era un prestador. También debemos analizar cómo se manejó el padrón de los usuarios.

También hay que invitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para conocer el alcance de este acuerdo. La falta de pago de créditos laborales es algo grave. Creo que se presentan algunas complejidades y situaciones distintas que deben ser aclaradas, porque si se era cooperativista y la cooperativa quebró, se supone que el cooperativista también.

Sugerimos a la Secretaría de la Comisión que explore qué otros organismos pueden estar involucrados en este sistema para ser convocados, en primer lugar, para tener elementos. Por ejemplo, cuando quiebra una cooperativa y se abre otra, estamos hablando de un emprendimiento nuevo y no de una empresa recuperada. Reitero que se trata de una situación con complejidades, inclusive, con los usuarios, que tienen su representante en ASSE.

Hay que preguntar al Ministerio de Salud Pública por qué se clausura y por qué se habilita a un mismo gestor. Tal vez sean situaciones jurídicas distintas y su responsabilidad personal esté diluida en la cooperativa.

Para dar una respuesta a esta delegación, necesitamos muchos más elementos que hoy no tenemos. Conocemos la situación de los trabajadores y que no cobraron sus haberes. Creo que los trabajadores están en el seguro por desempleo; me confirman que así es.

SEÑOR SEQUEIRA.- La situación planteada en el Ministerio de Salud Pública y el manejo que hubo nos despertó suspicacias. De acuerdo con la ley, cuando una empresa prestadora de salud cierra, el padrón debe abrirse para que las otras empresas puedan absorberlo. Esto no se hizo.

Los compañeros que nos representaron ante el MSP fueron aludidos por el señor Vaz para que mantuvieran en secreto lo que estaba sucediendo a efectos de conservar las fuentes laborales.

En cuanto a la instancia en la Dinatra, parecía que los actores que representaron al Ministerio de Salud Pública formaban parte de la empresa. El señor Álvaro Vaz defendió fervientemente que el señor Russomando nos dejara sin trabajo. Y la señora Clavell dijo que la situación no era tan así, que no eran tantas las personas que habían quedado sin trabajo -todos sabemos que en la salud hay multiempleo y que necesitamos dos sueldos- ni tantos los socios que quedaron sin cobertura.

Sería bueno saber si la señora Clavell permanecería impasible si su madre se estuviera muriendo, llamara al 1955 y nadie le respondiera.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Olivera)

SEÑOR GONZÁLEZ.- Hay un detalle importante que no se ha mencionado. En las primeras horas de las últimas cuarenta ocho antes del cierre, a todos nos hicieron firmar un papel en el que cedíamos el teléfono para que el señor Russomando atendiera los llamados que nosotros no íbamos a atender.

Después de que todos firmamos, los socios comenzaron a llamar al 1955, pero nunca daba respuesta.

SEÑOR PUIG.- Reafirmo la necesidad de convocar a los Ministerios de Salud Pública y de Trabajo y Seguridad Social. Si se pone un manto de duda sobre Álvaro Vaz, debo decir que él tiene una probada militancia sindical antidictatorial. Su gestión podrá ser acertada o no, pero yo no le pongo ningún manto de duda porque conozco a fondo su trayectoria. Quise hacer esta aclaración porque no me gusta hacerme el distraído cuando hay cosas que no comparto.

Con respecto a la cooperativa, es imprescindible analizar a fondo los permisos y el padrón de afiliados. En cuanto a los créditos laborales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene un papel a cumplir.

SEÑOR TIERNO.- Estoy de acuerdo en que sean citados los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública, este último, responsable de conceder los permisos.

Quisiera saber qué créditos laborales se adeudan y qué infraestructura tenía la empresa.

SEÑOR GERVICKAS.- Creo que hubiese sido bueno ordenar la presentación, pues ha sido un tanto improvisada; tal vez resulte algo difícil comprender la complejidad de la situación.

Teniendo en cuenta el tiempo que puede insumir crear una nueva cooperativa y la convocatoria de otros participantes de este entuerto, entiendo pertinente plantear un amparo laboral, pues en el lapso de una semana quedamos sin empleo. Hay una gama de situaciones, pero no olvidemos que a determinada edad es muy complicado volver a tener un empleo. Contamos con un seguro de paro restringido por no tener un laudo. Insisto en el amparo laboral para ver qué se puede hacer con ciento cincuenta responsables de familias.

SEÑOR SEQUEIRA.- Los bienes de la empresa son una sede central, ubicada en las calles Rousseau y Propios, dos ambulancias totalmente equipadas, un móvil de barrido y todo el mobiliario de las bases.

En cuanto a los créditos laborales, se nos adeudan los sueldos de los meses de abril, junio y diciembre de 2012 y julio y agosto de 2013, salario vacacional y aportes cooperativos; en cuanto al aguinaldo, muchos de nosotros recibimos solo dos en diez años. Todo eso quedó diluido en la estratosfera.

SEÑOR VIDALÍN.- Antes de ingresar a la Comisión me entregaron estos papeles. Aclaro que trato de ser lo más objetivo posible, tratando de realizar aportes y compartiendo inquietudes, al igual que los integrantes de esta Comisión.

Quisiera saber si quienes figuran en esta lista son ustedes o los otros; aquí se dice que los abajo firmantes dejan constancia de que no quieren ser representados por el Sindicato de Trabajadores de Emucar.

Solo quiero conocer la posición. Que quede claro que mi pregunta no tiene ningún tipo de suspicacia. Mi espíritu es el mismo que han manifestado los compañeros legisladores, y ese será el seguimiento que haremos. Pregunté esto para saber dónde estoy parado y conocer todas las posiciones.

SEÑOR SEQUEIRA.- La persona que le entregó esa lista al señor Diputado Vidalín es el señor Jonatan Franco, Gerente de Emucar, un muchacho de traje gris, sentado a la entrada de la Comisión.

Él citó a esas personas para integrar la nueva empresa y les dijo que no quería sindicatos. Esos trabajadores firmaron un papel renunciando a todo lo que les debe Emucar y a cualquier reclamo que le pudieran hacer a él. Reitero que en esa lista figura el nombre de las personas a las que él les prometió que iban a trabajar.

SEÑORA DOS SANTOS.- En la última instancia en la Dinatra el señor Russomando sugirió que hiciéramos dos listas: en una, debían figurar las personas dispuestas a trabajar con él, y en la otra, quienes no querían hacerlo. Yo entendí que se refería a aspectos sindicales, pues manifestó que no quería sindicalistas en su empresa.

Él entiende que si este sindicato representa a alguna persona que figura en esa lista, no puede trabajar en su empresa.

SEÑOR PUIG.- La práctica de la empresa, corroborada por lo que acaba de suceder, muestra claramente la "voluntad" -lo digo entre comillas- de arribar a una solución. Son prácticas de las patronales aplicadas durante mucho tiempo, y algunas las siguen aplicando. "El mejor sindicato es el que no existe" o "Coacciono a los trabajadores para ponerlos contra el sindicato". Hay estudios jurídicos que se dedican a asesorar a las patronales en ese sentido y hay patronales que hacen de eso un culto.

Sugiero que esa documentación no sea tenida en cuenta ahora en la Comisión, sino cuando sea convocada la empresa. En mi barrio, en términos futbolísticos, eso se llama garronear. Esas prácticas patronales las conocemos. No se necesita mucha práctica sindical para saber la forma en que se intenta desprestigiar a los sindicatos, poner a los trabajadores en contra y buscar mecanismos de presión.

Quisiera saber si este señor Russomando es el mismo de la empresa que se dedica a los traslados.

SEÑOR SEQUEIRA.- Así es.

SEÑOR TIERNO.- Supongo que ustedes están afiliados a la Federación Uruguaya de la Salud y son asesorados por sus abogados.

SEÑOR VIDALÍN.- Comparto lo manifestado por el señor Diputado Puig. Esa documentación no estaba destinada expresamente a mí; quien está ahí afuera dice haber mantenido una reunión con el Senador Rosadilla y la Senadora Topolansky.

Como no sabía qué era, simplemente lo invoqué en voz alta para marcarme un camino a seguir.

SEÑOR SEQUEIRA.- En esta delegación hay sindicalistas, cooperativistas y no afiliados al sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a seguir el procedimiento indicado por los señores Diputados y a citar a los organismos mencionados.

Quiero dejar algunas constancias. Una de ellas es que si tuvieron reuniones en el Senado, es asunto del Senado. Estamos en un régimen bicameral. Las audiencias se piden por nota. La mencionada lista no será tenida en cuenta; simplemente, solicité que se fotocopiara para que todos los señores Diputados tuvieran conocimiento de ella. No nos vamos a basar en la cantidad de firmantes que figuran allí, porque, en ese caso, tendríamos que conocer qué tratamiento recibieron los usuarios del sistema.

Recuerdo que tuvimos algún inconveniente con Cossac y que los gerentes, ante algunos reclamos del gremio, firmaron un documento que expresaba que no se sentían representados. Nosotros nos ajustamos a la ley, a la legislación, a los convenios firmados y a los resguardos para los más débiles en los procesos de negociación.

Tengan la tranquilidad de que la Comisión ha recibido esto como cualquier nota que llega a un despacho. Creo que el Diputado Vidalín hizo lo que hubiera hecho cualquiera de nosotros: le entregaron una documentación para la Comisión y la trajo. Así que lo liberamos de cualquier suspicacia o responsabilidad al respecto.

Posiblemente, los convocaremos para darles la información que hayamos recogido; en esa instancia haremos un balance de la situación.

SEÑOR VIDALÍN.- Creo que el material ni siquiera era para la Comisión; me lo entregaron para que lo leyera. No era yo el destinatario y, ante la duda, lo planteé.

Acompañamos en un todo las decisiones de esta Comisión, como hemos actuado siempre, con la misma rectitud y con la misma equidad. No quiero que esto sea mal interpretado por parte de los compañeros. Simplemente, empezaron a hablar y cuando miré los nombres de la lista y los invitados no figuraban en ella, me vi en la obligación de preguntar.

SEÑORA DOS SANTOS.- Es importante destacar que el sindicato siguió todas las negociaciones acompañado por dos representantes de la Federación de Funcionarios de Salud Pública: uno que se encarga de los problemas de las emergencias móviles y otro compañero que, en su momento, nos ayudó muchísimo.

Este equipo humano se presenta como ex trabajadores de UCAR, precisamente, porque somos afiliados al sindicato, dirigentes gremiales, no afiliados, trabajadores, cooperativistas y funcionarios. Somos un equipo de gente de diversas características, ideas y posiciones que tienen en común el hecho de que actualmente todos estamos sin trabajo y que creo que fuimos estafados por la misma gente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos que hayan venido. Vamos a proceder como señalamos anteriormente.

SEÑORA DOS SANTOS.- Les quedamos muy agradecidos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la reunión.

≠